

> **Statistiques « ethniques » :** **éléments de cadrage**

2006

En application de la loi du 11 mars 1957 (art.41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre.

> **SOPHIE BOISSARD**

DIRECTRICE GÉNÉRALE DU CENTRE D'ANALYSE STRATÉGIQUE

Le Centre d'analyse stratégique a consacré une part importante de son programme de travail au thème de la diversité sociale afin d'identifier et de caractériser les inégalités qui traversent la société française, d'en comprendre les ressorts et de pouvoir faire évoluer nos politiques en conséquence.

Une première journée d'étude pluridisciplinaire, le 25 avril dernier, a permis de dresser un portrait économique, social et politique de la société française et des aspirations de ses membres¹.

Au fil des travaux, il est apparu que la question des outils de mesure des inégalités sociales méritait à elle seule une réflexion approfondie. Parce que l'inégalité des chances et les discriminations liées à l'origine constituent l'une des lignes de fracture les plus sensibles et les plus visibles dans notre société aujourd'hui, nous avons notamment choisi de nous intéresser à ce qu'il est convenu d'appeler les statistiques « ethniques », c'est-à-dire les outils de mesure de la diversité. Un colloque, rassemblant des chercheurs, experts, observateurs français et étrangers, s'est tenu le 19 octobre dernier.

On trouvera dans ce document la reprise des contributions et échanges qui ont nourri cette journée et rendent compte de la complexité du sujet, et de son caractère hautement sensible, parce que touchant à la définition même de la communauté nationale.

Pour les introduire et les mettre en perspective, nous avons décidé de les faire précéder d'une note de problématique. Dans cette note, Pierre-Yves Cusset rappelle quel est l'état de la législation française telle qu'elle résulte pour l'essentiel de la loi du 6 janvier 1978 et quelles sont les données qui peuvent d'ores et déjà être rassemblées pour quiconque entend prendre la mesure des discriminations liées à l'origine dans la société française et mettre en œuvre des mesures correctives.

1. Actes du colloque sur www.strategie.gouv.fr.

Si l'usage des référentiels ethno-raciaux, à l'instar des pays anglo-saxons, est sans conteste interdite dans notre pays, il est d'ores et déjà possible de s'appuyer sur des données faisant apparaître l'origine géographique et les trajectoires familiales, ce qui permet de cerner avec une assez bonne précision les différents groupes issus de l'immigration et de mesurer les pratiques discriminatoires auxquelles ils sont parfois exposés, notamment sur le marché du travail.

Aujourd'hui, l'intérêt, il est vrai, s'est en partie déplacé des questions relatives à l'intégration des immigrés aux questions de discrimination à l'encontre des minorités dites « visibles » et à leur concentration dans les villes ou les écoles.

Faut-il dès lors aller plus loin en introduisant des catégories proprement « ethniques » ou « ethno-raciales » dans la statistique française ? Certains pensent que c'est indispensable pour lutter efficacement contre les discriminations directes et indirectes dont souffrent ces personnes notamment sur le marché du travail. Ces thèses sont développées par des participants à la journée du 19 octobre tels Georges Felongis ou Yazid Sabeg. Ceux-ci plaident également pour l'acclimatation dans notre pays d'une politique de « discrimination positive » qui s'appuie sur la notion de « discriminations indirectes » et sur un *ethnic monitoring* permettant de mesurer de manière systématique l'éventuelle sous-représentation des minorités au sein des entreprises ou des administrations.

Mais la mise en place de tels objectifs constituerait un changement majeur dans les mentalités et dans les représentations collectives, comme le montrent les contributions de Dominique Schnapper, Alain Blum ou de Roxane Silberman.

S'engager dans cette voie suppose donc un consensus minimal sur les objectifs recherchés et sur les critères pertinents à utiliser.

À l'évidence, ce consensus, à supposer qu'il puisse l'être un jour, est encore loin d'être atteint aujourd'hui.

L'ambition de cette publication est de nourrir un débat nécessaire, à partir de données objectives et claires. Puisse-t-elle l'avoir atteinte.

AVANT-PROPOS	
SOPHIE BOISSARD	5
> PARTIE 1	
<hr/>	
LES STATISTIQUES «ETHNIQUES» : ÉTAT DES LIEUX, ÉTAT DES PROBLÈMES	
<i>Pierre-Yves Cusset</i>	9
L'ÉTAT DU DROIT ET DES PRATIQUES STATISTIQUES EN FRANCE	9
<i>L'état du droit</i>	10
<i>La prise en compte progressive des origines dans la statistique française : de la nationalité à l'«ethnicité»</i>	13
<i>Les principales sources statistiques et enquêtes utilisées</i>	16
BILAN : QU'EST-ON CAPABLE DE FAIRE AUJOURD'HUI À PARTIR DES STATISTIQUES DISPONIBLES ?	20
<i>Ce que l'on fait bien</i>	20
<i>Ce que l'on pourrait faire mieux</i>	22
LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION INDIRECTE, PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ : DES OBJECTIFS QUI APPELLENT DE NOUVEAUX INSTRUMENTS ?	25
<i>Un nouveau contexte</i>	25
<i>Ethnic monitoring : comment font les autres ?</i>	34
CONCLUSION	49
> PARTIE II	
<hr/>	
ACTES DU COLLOQUE STATISTIQUES «ETHNIQUES» DU 19 OCTOBRE 2006 À LA MAISON DE LA CHIMIE	51
<i>Introduction</i>	
<i>Sophie Boissard</i>	53
CONSTRUIRE DES CATÉGORIES STATISTIQUES «ETHNIQUES»	55
<i>État des lieux, état des problèmes</i>	
<i>Allocution d'ouverture de Dominique Schnapper</i>	55
> Sommaire	7

POURQUOI DES STATISTIQUES «ETHNIQUES» ?	59
<i>Introduction</i>	
<i>Gwénaële Calvès</i>	59
• <i>Intervention de Georges Felouzis</i>	60
• <i>Intervention de Jean-François Amadieu</i>	63
• <i>Intervention de Alain Blum</i>	64
• <i>Intervention de Roxane Silberman</i>	67
COMMENT CONSTRUIRE DES STATISTIQUES «ETHNIQUES» ?	75
<i>Introduction</i>	
<i>René Padieu</i>	75
<i>Construire des statistiques «ethniques» : l'échelle européenne</i>	
<i>Ioannis Dimitrakopoulos</i>	79
<i>La consultation d'octobre 2005 sur l'établissement des données relatives à l'origine</i>	
<i>Michel Vanderkam</i>	82
UTILISER DES CATÉGORIES STATISTIQUES «ETHNIQUES»	87
<i>État du droit</i>	
<i>Allocution d'ouverture d'Alex Türk</i>	87
DEUX EXEMPLES EUROPÉENS	90
<i>Introduction</i>	
<i>Julie Ringelheim</i>	90
<i>La classification ethnique de la population britannique</i>	
<i>Didier Lassalle</i>	95
<i>L'ethnic monitoring en Grande Bretagne</i>	
<i>John Crowley</i>	98
<i>1998-2003 : un bilan de l'application de la loi néerlandaise Samen</i>	
<i>Marie Wierink</i>	102
QUELLES PERSPECTIVES POUR LA FRANCE ?	105
<i>Introduction</i>	
<i>Alain Bauer</i>	105
<i>Le point de vue des entreprises</i>	
<i>Interventions de Yazid Sabeg et Florence Clargé</i>	107
<i>La question du logement</i>	
<i>Interventions de Samuel Thomas et Dominique Dujols</i>	113
<i>Conclusion</i>	
<i>Sophie Boissard</i>	119

**> LES STATISTIQUES « ETHNIQUES » :
ÉTAT DES LIEUX, ÉTAT DES PROBLÈMES**

par Pierre-Yves Cusset

Ce document de travail vise à faire le point sur l'état du droit et des pratiques en matière de statistiques « ethniques » ou « relatives aux origines ». On présente ainsi l'état du droit et des pratiques statistiques en France, afin de mettre en évidence les possibilités et les limites de notre système statistique, notamment en termes de mise au jour des différentes formes de discrimination et de ségrégation sur critères ethniques. La troisième partie du document est consacrée à la mesure de la discrimination indirecte et de la diversité ; quelques dispositifs de suivi statistique de la diversité ethnique, adoptés à l'étranger, y sont présentés.

> L'état du droit et des pratiques statistiques en France

La collecte, le traitement et la diffusion de données sont ici comme ailleurs encadrés par la loi et régulés, au moins pour ce qui est de la statistique publique, par des instances garantes des principes déontologiques propres au métier de statisticien. On présente dans cette partie l'état du droit en matière de « données à caractère personnel » et de « données sensibles » (1.1.), tel qu'il ressort de la nouvelle loi Informatique et liberté du 6 août 2004 et de l'avis de la CNIL formulé en juillet 2005 sur la mesure de la diversité des origines par les employeurs. Puis, après un bref rappel historique relatif à la prise en compte des variables liées aux origines par l'appareil statistique français (1.2.), on dresse un tableau récapitulatif de la façon dont est prise en compte aujourd'hui la variable « origine » dans les grandes enquêtes de la statistique publique.

L'état du droit

• La rénovation de la loi Informatique et liberté

La loi du 6 août 2004, dont l'un des objectifs était de transposer la directive européenne 95/46 du 24 octobre 1995 sur la «protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données», a profondément remanié la loi Informatique et liberté de 1978.

Le champ matériel de cette loi s'étend désormais à toute opération automatisée ou non (collecte, enregistrement, organisation, conservation, adaptation ou modification, extraction, consultation, utilisation, communication par transmission, diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, rapprochement ou interconnexion, verrouillage, effacement ou destruction) portant sur des «**données à caractère personnel**», entendues comme «toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée directement ou indirectement ou par référence à un numéro d'identification ou à plusieurs éléments qui lui sont propres».

La loi retient une acception large de la notion de donnée à caractère personnel puisqu'elle précise que «pour déterminer si une personne est identifiable, il convient de considérer l'ensemble des moyens en vue de permettre son identification dont dispose ou auxquels peuvent avoir accès le responsable du traitement ou tout autre personne». Autrement dit, sont visées toutes les données se rapportant à une personne identifiable, même par des moyens indirects.

La loi subordonne, à son article 6, la collecte et le traitement de ces données à un certain nombre de conditions :

- la loyauté et la licéité des traitements ;
- le strict respect des finalités pour lesquelles les données ont été recueillies ; toutefois, des retraitements peuvent être réalisés ultérieurement à des fins statistiques ou à des fins de recherche scientifique ou historique sous réserve qu'ils respectent les conditions de licéité, les formalités préalables à la mise en œuvre des traitements et les obligations imposées aux responsables des traitements et, enfin, s'ils ne sont pas utilisés pour prendre des décisions à l'égard des personnes concernées ;
- le caractère adéquat, pertinent et non-excessif du traitement au regard des finalités poursuivies ;
- l'exactitude et la complétude des données ;
- la durée limitée de leur conservation, proportionnée à la finalité du traitement.

• Le cas des «données sensibles»

La loi réserve un sort particulier aux données dites sensibles. L'article 8-I prohibe en principe toute collecte de «**données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques**, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appar-

tenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci».

Toutefois, cette règle souffre dix catégories d'exception qui tiennent soit à la finalité du traitement, soit aux conditions de collecte des données, soit encore à la nature de l'organisme qui réalise le traitement.

Il s'agit :

- des traitements de données sensibles pour lesquels la personne concernée a donné son consentement exprès (sauf dans les cas où un texte de niveau législatif prévoit que l'interdiction ne peut être levée);
- des traitements portant sur des données ayant été rendues publiques par la personne concernée;
- les fichiers des associations et organismes à caractère religieux, philosophique, politique ou syndical (seules les données sensibles correspondant à l'objet de l'association peuvent être collectées, et ce uniquement pour les membres entretenant avec l'organisme des contacts réguliers);
- des traitements nécessaires à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice;
- des traitements nécessaires aux fins de médecine préventive, des diagnostics médicaux, de l'administration des soins ou de traitements ou de la gestion des services de santé, et mis en œuvre par un professionnel de santé ou par une autre personne tenue au secret professionnel;
- des traitements nécessaires à la sauvegarde de la vie humaine;
- des traitements de données de santé à des fins de recherche médicale;
- des traitements de données de santé pouvant faire l'objet «à bref délai», d'un procédé d'anonymisation reconnu conforme à la loi par la CNIL;
- des traitements statistiques réalisés par l'INSEE ou par un service statistique ministériel, après avis du Conseil national de l'information statistique (CNIS);
- des autres traitements de données sensibles justifiés par l'intérêt public et autorisés par la CNIL ou par décret en Conseil d'État pris après avis de la CNIL.

La CNIL veille avec une particulière attention au respect de ces dispositions, comme le montrent par exemple ses prises de position sur les traitements portant sur les patronymes (*cf.* encadré).

• La position de la CNIL sur la mesure de la diversité des origines par les employeurs

La CNIL a adopté lors de sa séance du 5 juillet 2005 une série de recommandations². Elle recommande aux employeurs de ne pas recueillir de données relatives à l'origine raciale ou ethnique, réelle ou supposée de leurs employés ou de candidats à l'embauche, même avec l'accord de ces derniers. La CNIL constate en effet qu'il n'existe ni référentiel national de typologies «ethno-raciales», ni indicateurs «ethno-raciaux» diffusés par la statistique publique

2. Ces recommandations sont consultables sur le site de la CNIL : <http://www.cnil.fr>.

Un exemple de refus par la CNIL d'un traitement reposant sur la constitution d'un échantillon à partir des patronymes

La CNIL a refusé d'autoriser la réalisation par la SOFRES, mandatée par le Conseil représentatif des institutions juives de France (CRIF), d'un sondage d'opinion par téléphone, à partir d'un échantillon résultant d'un tri sur les patronymes. Le refus tient à la méthode de collecte employée et non à l'objet du sondage qui consistait à « objectiver, mesurer et analyser l'état de l'opinion de la communauté juive de France ».

Pour effectuer cette enquête par téléphone, la SOFRES entendait constituer l'échantillon des personnes à interroger selon la méthode patronymique suivante :

- identifier d'abord une liste d'environ 160 noms à consonance juive sur la base d'un *Guide des patronymes juifs* ;
- procéder ensuite à une sélection aléatoire, au sein du fichier des abonnés au téléphone, d'environ 15 000 personnes portant un des patronymes identifiés ;
- tirer enfin, sur la base de cette liste, un échantillon de cinq cents personnes qui seraient interrogées par téléphone.

Lors de sa séance du 2 février 2006, la CNIL a estimé que, la constitution de l'échantillon des personnes à interroger reposant uniquement sur un tri par leur nom, le traitement ainsi mis en œuvre se heurtait au principe posé par l'article 8 de la loi Informatique et libertés d'interdiction de collecte ou de traitement de données faisant apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques ou les appartenances religieuses des intéressés.

En l'espèce aucune des dérogations prévues par la loi ne pouvait être invoquée, le consentement préalable des personnes concernées ne pouvant être recueilli.

La CNIL a refusé par ailleurs d'autoriser le recours à un procédé d'anonymisation de la base d'exploitation des réponses par la SOFRES, jugeant que le traitement envisagé ne répondait pas aux conditions posées par l'article 6 de la loi aux termes duquel les données doivent être « adéquates, pertinentes et non-excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ».

En effet, la CNIL conteste le postulat selon lequel les personnes ayant un nom figurant dans le *Guide des patronymes juifs* seraient présumées appartenir à la « communauté juive » et souligne les risques liés à une sélection de ce type.

Le CRIF et la SOFRES ont déposé une nouvelle demande d'autorisation le 21 mars 2006. Dans cette demande, les modalités de constitution de l'échantillon reposent sur l'établissement d'une liste des 50 noms juifs les plus fréquents parmi le fichier des 50 000 donateurs de l'Appel Unifié Juif de France qui devait servir ensuite de base à la sélection aléatoire au sein du fichier des abonnés au téléphone portant l'un des 50 patronymes juifs sélectionnés.

La CNIL a également refusé d'autoriser cette étude en considérant que, même dans ces conditions, la méthode de sélection par le nom n'était pas admissible, l'établissement d'un lien entre un nom et l'appartenance à la communauté juive restant contestable dans son principe.

Source : www.cnil.fr

qui pourraient servir aux employeurs de base de comparaison fiable (indicateurs nationaux ou par bassin d'emploi). La CNIL ajoute que l'adoption d'un tel référentiel est du ressort du législateur.

La CNIL estime également que l'analyse de la consonance du nom ou du prénom, de la nationalité ou de l'adresse des personnes aux fins de classement dans des catégories « ethno-raciales » n'est pas pertinente, encore une fois en raison de l'absence d'un référentiel national de typologies « ethno-raciales » et en l'absence d'un lien fiable entre ces données et l'appartenance à une catégorie raciale ou ethnique déterminée.

Elle autorise en revanche l'utilisation de données relatives à la nationalité et au lieu de naissance du salarié, données qui figurent dans les **fichiers de gestion du personnel**. L'employeur doit faire la déclaration d'un tel traitement des fichiers de gestion du personnel à la CNIL et en informer les employés. Toutefois, les statistiques produites ne doivent pas porter sur des groupes de moins de dix personnes afin de garantir l'anonymat et les fichiers de données individuelles constitués pour la réalisation de l'étude doivent être détruits à l'issue de la production des résultats statistiques.

En revanche, les fichiers de gestion du personnel ne peuvent en aucun cas contenir, même au motif de mesure de la diversité, de données telles que la nationalité *d'origine* d'un employé ou d'un candidat à un emploi, de même que la nationalité ou le lieu de naissance *de ses parents*.

Enfin la CNIL admet la **réalisation d'enquêtes ad hoc** par questionnaires anonymes. Par anonyme, il faut comprendre que le questionnaire ne doit pas permettre d'identifier directement (par le nom) ou indirectement (*via* un numéro, la désignation d'un poste particulier ou par recoupement d'informations) la personne qui y répond. Là encore, aucun résultat statistique ne doit concerner des groupes de moins de dix personnes. Les questionnaires individuels doivent être détruits à l'issue de la phase d'exploitation des réponses. Le recours à des questionnaires permet en revanche de recueillir et de traiter des données indisponibles (car interdites) dans les fichiers de gestion du personnel, et en particulier la nationalité d'origine de l'individu et la nationalité ou le lieu de naissance de ses parents.

La prise en compte progressive des origines dans la statistique française: de la nationalité à l'«ethnicité»

L'émergence d'une forme de reconnaissance par la statistique des origines des individus s'est faite par étapes³. L'introduction dans le recensement d'une question relative à la nationalité des habitants remonte à 1851 (elle ne

3. Ce paragraphe s'appuie essentiellement sur SIMON P. (1998), «Nationalité et origine dans la statistique française», *Population*, n° 3, p. 541-568. On ne traite pas ici du cas particulier de la statistique coloniale. Pour approfondir la question, on pourra se reporter à RALLU J.-L. (1998), «Les catégories statistiques utilisées dans les DOM-TOM depuis le début de la présence française», *Population*, n° 3, p. 589-608, ou bien à KATEB K. (1998), «Gestion statistique des populations dans l'empire colonial français: quelques éléments relatifs à l'histoire des populations d'Algérie (1830-1960)», *Histoire & Mesure*, vol. 13, n° 1-2.

fut abandonnée qu'une fois, en 1856). La formulation de la question n'a pas varié entre 1871 et 1946. La nationalité est alors enregistrée en trois catégories : Français de naissance, Français par naturalisation (ou par « assimilation »), et étrangers. Si les étrangers doivent indiquer leur nationalité précise, les « naturalisés » ne doivent signaler que le caractère acquis de leur nationalité française. Ce n'est qu'en 1962 que leur nationalité antérieure leur sera demandée.

Pendant l'entre-deux guerres et jusqu'en 1946, à la lecture des tableaux publiés à partir des informations tirées du recensement, on note un vif intérêt pour la catégorie des « naturalisés », même si l'État français ne reconnaît pas de différences de statut entre citoyens français selon le mode d'acquisition de la nationalité. Il est vrai que l'importance numérique de cette catégorie a nettement augmenté depuis la fin du XIX^e siècle : les naturalisés sont 202 000 en 1896, 517 000 en 1936 et 833 000 en 1946. L'information relative à la nationalité antérieure des naturalisés n'étant alors pas disponible, les services statistiques attribuent une « origine » aux naturalisés en fonction du lieu de naissance des individus, tout au moins pour ceux qui sont nés hors de France (c'est le cas de 85 % des naturalisés en 1931, mais de seulement 65 % en 1946). L'enregistrement des « Français par acquisition » et l'exploitation qui est faite de cette catégorie dans les tableaux de présentation du recensement répond déjà au besoin d'étudier l'assimilation des étrangers dans la population française.

Après la Deuxième Guerre mondiale, les flux de population en provenance d'Algérie sont assez importants (le « stock » s'élève à 200 000 en 1954) pour qu'on lui réserve un traitement particulier. Le bulletin du recensement de 1954 ne permet pas de séparer les « Français d'Algérie » des « Français musulmans ». Cette dernière catégorie naît avec la loi organique du 20 septembre 1947 qui étend la citoyenneté française à l'ensemble des habitants d'Algérie mais qui continue à les distinguer selon leur statut (civil ou personnel). Pour reconstruire cette distinction, les services du recensement suivent une règle de chiffrage inédite : ils classent en « musulmans originaires d'Algérie » les personnes nées en Algérie ayant à la fois un nom et un prénom à consonance arabe ou berbère et en « Français de naissance originaire d'Algérie » ceux qui ont un « prénom chrétien ou israélite ». Le même principe de recours au nom et prénom est appliqué en 1962, alors même que l'Algérie vient d'accéder à l'indépendance. Les catégories décrivant les migrants d'Algérie distinguent cette fois « rapatrié français de naissance », « Français musulman ayant choisi de conserver la nationalité française », « Français musulman devenu Algérien ». Alors qu'en 1954, on cherchait à retrouver les catégories juridiques existantes, avec le recensement de 1962, le critère juridique semble donc s'effacer derrière le critère « ethnique ». Il faut attendre le recensement de 1968 pour retrouver une distinction par nationalité clarifiée.

La catégorie « immigrée », elle, ne se stabilise vraiment qu'au début des années 1990. La démographe Michèle Tribalat⁴ a joué un rôle pionnier en

4. TRIBALAT M. (1989), « Immigrés, étrangers, Français : l'imbroglie statistique », *Population et Sociétés*, n° 242, p. 17-29.

recommandant l'usage d'un concept précis pour catégoriser la population immigrée, après que de nombreux travaux eurent montré les limites et les erreurs liées à l'usage exclusif de la nationalité pour traiter de questions relatives à l'immigration. La nouvelle catégorie, adoptée par le Haut Conseil à l'intégration en 1991, combine le lieu de naissance et la nationalité de naissance, les immigrés étant définis comme les personnes résidant en France, nées étrangères à l'étranger. La reconstitution de la catégorie «immigré» ne pose pas de véritable problème. Le plus souvent, on dispose directement du lieu de naissance et de la nationalité de l'individu. Si ce n'est pas le cas, on établit une catégorie plus ou moins proche en rassemblant les étrangers et les Français par acquisition.

Cela dit, la catégorie «immigré» reste insuffisante pour qui ne s'en tient pas à l'analyse de l'immigration mais s'intéresse aussi à la question plus vaste et de plus en plus prégnante des «relations interethniques». L'étude de cette réalité suppose pour le moins de construire une catégorie «population issue de l'immigration». Pour ce faire, et à condition de ne pas aller au-delà de la fameuse «seconde génération», ou «première génération née en France» pour reprendre la typologie de M. Tribalat, il faut disposer du lieu de naissance des parents. Or, avant l'enquête *Etude de l'histoire familiale* (EHF) de 1999, complémentaire au recensement, cette variable ne figurait dans aucune enquête à large échantillon⁵.

Conscient de cette lacune, le Haut Conseil à l'intégration, dans son rapport de 1993, recommande le développement d'études sur des populations définies par leurs origines, à condition que l'utilisation des catégories d'origine soit réservée à des enquêtes spécifiques telles l'enquête *Mobilité géographique et insertion sociale* réalisée par l'INED en 1992 en collaboration avec l'INSEE.

Hors ces enquêtes spécifiques, et avant l'enquête EHF de 1999, les démographes et autres statisticiens s'en sortent donc en «bricolant», tentant par divers moyens de surmonter le handicap lié à l'absence de catégorie statistique stable s'ajustant précisément à l'objet «seconde génération» (et *a fortiori* à «l'ethnicité»). Par exemple, dans l'étude de L.-A. Vallet et J.-P. Caille sur les «élèves étrangers ou issus de l'immigration», réalisée à partir du panel de la DEP, l'une des stratégies utilisées a consisté à construire une catégorie «groupe d'appartenance de l'élève» qui combinait la nationalité et le lieu de naissance de l'élève et la langue parlée à la maison⁶.

Aujourd'hui, comme on va le voir maintenant, la question sur le lieu de naissance des parents tend à être plus fréquente dans les grandes enquêtes publiques.

5. L'enquête EHF a porté sur environ 380 000 personnes vivant en ménage ordinaire. L'enquête *Formation Qualification Professionnelle* de 1993 pose la question du lieu de naissance du père et de la mère de l'enquêté, mais le nombre de personnes enquêtées est plus faible : 40 000 personnes (cf. tableau).

6. VALLET L.-A. et CAILLE J.-P. (1996), «Les élèves étrangers ou issus de l'immigration dans l'école et le collège français : une étude d'ensemble», *Les dossiers d'Éducation et Formations*, n° 67.

Les principales sources statistiques et enquêtes utilisées⁷

Pour synthétiser ce qu'il est possible de mettre en évidence aujourd'hui en prenant en compte l'origine des individus, nous présentons maintenant une série de tableaux récapitulatifs récapitulant les grandes caractéristiques des principales sources de la statistique publique.

• Le recensement de la population et l'échantillon démographique permanent

Échantillon	Nature des données recueillies en lien avec l'origine	Utilisations possibles, exemples d'articles ou études issus de l'enquête
<p>Recensement de 1999</p> <p>Population française</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Français/étrangers: Oui <i>via</i> une question sur la nationalité distinguant Français, Français par acquisition et étrangers • Immigrés: Oui (avec année d'arrivée) • 1^{re} génération née en France: Non, sauf pour les personnes résidant chez leurs parents (pas de question sur le lieu de naissance des parents) • 2^e génération née en France: Non 	<ul style="list-style-type: none"> • Dénombrer les immigrés • Connaître la situation des immigrés sur le marché du travail et la comparer avec celle des non immigrés <p>BORREL C. et BOELDIEU J. (2001), « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », <i>INSEE Première</i>, n° 791.</p>
<p>Échantillon démographique permanent (EDP)</p> <p>1/100^e de la population, suivi dans le temps</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Français/étrangers: Oui • Immigrés: Oui • 1^{re} génération née en France: Oui, quand ils vivent chez leurs parents et en les suivant avec les recensements ultérieurs • 2^e génération née en France: Non 	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des individus de la première génération née en France alors qu'ils vivent encore chez leurs parents et les retrouver par la suite afin de constituer une base de sondage pour des enquêtes sur les enfants d'immigrés. <p>RICHARD J.-L. (1998), « Rester en France, devenir Français, voter: trois étapes de l'intégration des enfants d'immigrés », <i>Économie et statistique</i>, n° 316-317.</p>

• Les enquêtes à large échantillon non centrées sur les immigrés et leurs descendants

Enquêtes régulières

Échantillon	Nature des données recueillies en lien avec l'origine	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<p>Enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) 2003</p> <p>40 000 personnes nées entre 1938 et 1985 inclus, à partir d'un échantillon de logements tirés de l'échantillon-maître de l'INSEE. Il s'agit d'une enquête obligatoire. Enquête réalisée sous forme comparable en 1964, 1970, 1977, 1985 et 1993.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Français/étrangers: Oui (question sur la nationalité du répondant) • Immigrés: Oui • 1^{re} génération née en France: Oui, <i>via</i> une question sur le pays de naissance des parents, introduite en 1993 et, depuis 2003, sur la nationalité de naissance du père et de la mère. 	<ul style="list-style-type: none"> • rendement des diplômés • origine sociale et inégalité des chances • carrière et mobilité professionnelle etc. • Etude possible de l'impact, sur la carrière et les études du fait d'être immigré ou enfant d'immigré, « toutes choses égales par ailleurs ». <p>POUJET J. (2005), « La fonction publique: vers plus de diversité? », <i>Portrait social 2005-2006</i>, Paris, INSEE.</p>

7. Cette partie reprend et complète un travail de recension effectué par l'INSEE pour la Cour des comptes. Elle a bénéficié d'une relecture attentive de Catherine Borrel. Les éventuelles erreurs qui s'y trouveraient encore ne sont attribuables qu'au rédacteur de la note.

Échantillon	Nature des données recueillies en lien avec l'origine	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<p>Enquête Emploi en continu (enquête trimestrielle)</p> <p>Chaque trimestre, environ 54 000 logements ordinaires enquêtés soit environ 70 000 personnes de 15 ans ou plus. D'un trimestre à l'autre, un sixième de l'échantillon est renouvelé, chaque logement étant donc interrogé six fois de suite</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repérage possibles parmi les enquêtés des étrangers et immigrés mais pas des première et deuxième générations nées en France jusqu'en 2005. • Le questionnaire de l'EEC intègre des questions relatives à la nationalité de naissance des parents et à leur lieu de naissance depuis le 1^{er} janvier 2005. • À noter que chaque année, une enquête complémentaire est attachée à l'enquête Emploi. À partir de 2007, son noyau dur sera constitué par le module <i>ad hoc</i> européen. En 2008, ce module portera sur la situation professionnelle des migrants et descendants de migrants. 	<ul style="list-style-type: none"> • suivi conjoncturel de l'emploi et du chômage • situation des immigrés sur le marché du travail • À venir en 2008: situation professionnelle des migrants et descendants de migrants. <p>THAVE S. (2000), «L'emploi des immigrés en 1999», <i>INSEE Première</i>, n° 717.</p>
<p>Enquête Logement (tous les quatre ans environ)</p> <p>70 000 logements (France et DOM) avec les extensions (une extension ZUS, cinq extensions régionales, des extensions locales). Plan de sondage complexe. Enquête à caractère obligatoire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repérage possible des immigrés et des étrangers. • Le questionnaire de l'EL 2006 intègre des questions sur la nationalité de naissance des parents et leur lieu de naissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • accès au logement des étrangers et immigrés • mobilité résidentielle • dépenses associées au logement • qualité de l'habitat etc. <p>INSEE (2005), <i>Les immigrés en France</i>, édition 2005, collection Références. Voir en particulier fiche 5.4 «Type de logement et accès à la propriété».</p>
<p>Enquêtes Génération 98 et Génération 2001 (Céreq)</p> <p>Génération 98: enquête réalisée au printemps 2001, le Céreq a interrogé un échantillon de 54000 jeunes sortis de formation initiale en 1998 (dont 10 000 environ issus de l'immigration), de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation, parmi les 742 000 jeunes qui cette année-là ont quitté pour la première fois le système éducatif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le questionnaire comprend des questions sur le pays de naissance des parents lorsqu'ils ont été déclarés comme non Français de naissance (pour l'enquête Génération 92, on ne disposait que du pays de naissance des parents, on ne pouvait donc isoler les enfants de rapatriés d'Algérie). 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer l'ampleur de la «pénalité» subie par les jeunes issus de l'immigration sur le marché du travail. <p>FRICKEY A., MURDOCH J. et PRIMON J.-L. (2004) «Les jeunes issus de l'immigration, de l'enseignement supérieur au marché du travail», <i>Bref</i>, n° 205.</p> <p>SILBERMAN R. et FOURNIER I. (2006), «Jeunes issus de l'immigration, une pénalité à l'embauche qui perdure», <i>Bref</i>, n° 226.</p>

Enquêtes ponctuelles

Échantillon	Nature des données recueillies en lien avec l'origine	Utilisations possibles, exemples d'articles ou études issus de l'enquête
<p>Enquête Étude de l'histoire Familiale (EHF) 1999, associée au recensement de la population</p> <p>1/50^e des secteurs d'agent recenseur* constitués pour la collecte du recensement. 380 000 personnes majeures vivant en ménage ordinaire. 6 600 personnes vivant en communauté. 1700 détenus de sexe masculin L'enquête n'était pas obligatoire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Étrangers: Oui. • Immigrés: Oui. • 1^{re} génération née en France: Oui, grâce à une question sur le pays de naissance des parents. • 2^e génération née en France: En combinant la question sur les parents et la question sur les enfants, une estimation globale est possible mais pas une analyse des caractéristiques de ces populations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estimation de la population d'origine étrangère (immigrés, 1^{re} génération née en France, 2^e génération née en France) • Vie familiale des immigrés et de la 1^{re} génération née en France. • Situation sur le marché du travail des immigrés et de la 1^{re} génération née en France. • Performances scolaires des immigrés et 1/50^e de la 1^{re} génération née en France. <p>TRIBALAT M. (2004), «Une estimation des populations d'origine étrangère en France en 1999», <i>Population</i>, n° 59(1).</p> <p>BORREL C. et TAVAN C. (2003), «La vie familiale des immigrés», <i>France, Portrait social</i>.</p> <p>SIMON P., «Modalités de passage à l'âge adulte et pratiques et transmissions linguistiques parmi les descendants d'immigrés», recherche en cours.</p> <p>TRIBALAT M., «Immigrés et personnes dont les parents sont nés à l'étranger: analyse des «performances» scolaires et professionnelles suivant l'origine sociale et la mobilité sociale», recherche en cours.</p>
<p>Enquête Histoire de vie - Construction des identités (2003)</p> <p>8 000 individus représentatifs de la population âgée de 18 ans et plus habitant en France métropolitaine. Sur-représentation des immigrés, des personnes nées en France dont un parent est né à l'étranger et des personnes de moins de 60 ans gênées dans leur vie courante par un problème de santé. Au total, on trouve 1 147 immigrés dans l'échantillon, ce qui ne permet pas une étude par pays d'origine (au mieux, par zone: 602 immigrés d'Europe et 296 immigrés du Maghreb). L'échantillon contient aussi 446 personnes nées en France d'un seul parent immigré et 503 personnes nées en France de deux parents immigrés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. échantillon 	<ul style="list-style-type: none"> • Biographie familiale, résidentielle et professionnelle des immigrés et des enfants d'immigrés. • Appartenances objectivées et identifications revendiquées dans les domaines de la famille, de la position professionnelle et de la profession, des loisirs, de la santé et du rapport au corps, de la sphère idéologique. • Assignations subies (y compris discriminations) et leurs effets sur l'identité. <p>ALGAVA E. et BEQUE M. (2005), «Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration», <i>Études et Résultats</i>, n° 424, DREES.</p> <p>HOUSEAUX F. et TAVAN C. (2005), «Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration», <i>Revue économique</i>, vol. 56, n° 2, mars</p>

* En moyenne, un secteur d'agent recenseur correspondait à une population d'environ 225 ménages et 500 personnes.

• Les enquêtes *ad hoc* spécifiquement centrées sur les immigrés et leurs descendants

	Échantillon	Nature des données recueillies en lien avec l'origine	Utilisations possibles, exemples d'articles ou études issus de l'enquête
Enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS) (INSEE-INED), 1992	<p>8 500 immigrés (âgés de 20 à 59 ans quand ils sont originaires d'Algérie, d'Espagne, du Maroc, du Portugal et de Turquie, âgés de 20 à 39 ans quand ils sont originaires du Sud-Est asiatique et d'Afrique noire).</p> <p>1 900 personnes nées en France, âgées de 20 à 29 ans, d'au moins un parent né en Algérie, en Espagne ou au Portugal (repérées à partir de l'EDP 1975).</p> <p>1 900 personnes « témoins » issues du RP 1990.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. échantillon 	<ul style="list-style-type: none"> • Logement, famille, emploi, revenus des immigrés et de leurs descendants. • Étude du processus d'assimilation <p>DAYAN J.-L., ÉCHARDOUR A. et GLAUDE M. (1996), «Le parcours professionnel des immigrés en France: une étude longitudinale», <i>Économie et Statistique</i>, n° 299, p. 107-128.</p> <p>TRIBALAT M. (1995), <i>Faire France. Une grande enquête sur les immigrés et leurs enfants</i>, Paris, La Découverte.</p>
Enquête Seniors immigrés en France, CNAV-INSEE (2003)	<p>Échantillon aléatoire de personnes âgées de 45 à 70 ans, tirées du recensement de 1999 parmi l'ensemble des personnes immigrées qui vivaient en France à cette date.</p> <p>7 433 questionnaires renseignés et complets. 2 800 répondants viennent d'un pays d'Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal) et 2 450 d'un pays du Maghreb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. échantillon. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre ce que signifie être âgé et immigré, en termes de niveaux de vie, de modes de vie, de besoin de logement, de santé, de services, d'aide sociale, de vie associative, de souhaits ou de projets quant à l'avenir.
Enquête « Trajectoires et origines » prévue pour le second semestre 2008 (INSEE, INED)	<p>Constitution de l'échantillon à partir de la population recensée en janvier 2007, en utilisant, pour repérer les enfants d'immigrés, des informations issues de l'échantillon démographique permanent et des bulletins de naissance de l'état civil.</p>	<p>Au final, on devrait interroger :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 000 immigrés âgés de 18 à 59 ans ; • 10 000 personnes ayant au moins un parent immigré et âgées de 18 à 49 ans ; • 2 000 « natifs » de 18 à 59 ans qui constitueront l'échantillon-témoin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Décrire les parcours scolaires, professionnels, familiaux et résidentiels. • Aborder les relations de genre, les discriminations et le racisme, les questions d'identification et d'identité, les pratiques communautaires, les attitudes et représentations. • Analyser les principales dimensions de l'intégration, conçue comme l'ensemble des chances d'accès aux diverses ressources de la vie sociale (logement, loisirs, services, santé etc.).

> Bilan: qu'est-on capable de faire aujourd'hui à partir des statistiques disponibles ?

Ce que l'on fait bien

- **Estimer la contribution des différentes vagues migratoires à la constitution de la population française**

Les estimations de la population d'origine étrangère ont été très peu nombreuses après la Deuxième Guerre mondiale. Une première estimation avait été réalisée au milieu des années 1980 à partir du calcul des flux de l'immigration intervenue depuis la fin du XIX^e siècle et d'hypothèses faites sur la fécondité des diverses composantes de l'immigration. En 1986, on pouvait ainsi estimer entre 9,4 millions et 10,3 millions le nombre de personnes qui étaient nées en France d'au moins un parent ou un grand-parent immigré⁸.

Avec l'enquête *EHF*, on dispose d'informations sur le pays de naissance des enquêtés, de leurs parents et de leurs enfants, soit trois générations. En outre, l'enquête comprend un volet sur les pratiques linguistiques durant la petite enfance des enquêtés et celle de leurs propres enfants, information permettant, faute de mieux, de distinguer les Français rapatriés d'Algérie. Au prix d'un certain nombre d'hypothèses et de choix, comme le fait de classer comme « d'origine algérienne » un enfant dont le père est immigré d'Algérie et la mère est immigrée d'Espagne⁹, M. Tribalat estime la population d'origine étrangère ou partiellement étrangère en 1999 à 13,5 millions de personnes, dont 4,3 millions d'immigrés, 5,5 millions d'enfants d'immigrés et 3,6 millions de petits-enfants d'immigrés¹⁰. Les originaires du Maghreb appartenant aux trois générations étudiées ne représentent que près de 3 millions de personnes, soit 22 % seulement de l'ensemble de la population d'origine étrangère. La population d'origine algérienne (1,6 million) est largement dépassée en nombre par la population d'origine italienne (2,6 millions) pour laquelle l'immigration est plus précoce, et est à peu près du même niveau que la population d'origine espagnole (1,5 million). Cela dit, les Maghrébins sont les plus nombreux dans la génération immigrée (30 %) et parmi les mineurs de la première génération née en France (41 %). C'est dire que la constitution de la première génération née en France d'origine maghrébine est loin d'être encore totalement constituée et que la deuxième génération commence juste. Quant aux populations d'origine turque ou d'Afrique subsaharienne, elles se sont encore plus nouvellement implantées en France.

8. TRIBALAT M. (dir.) (1991), *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier, Français d'aujourd'hui. Apport démographique, dynamique familiale et économique de l'immigration étrangère*, Paris, INED (coll. Travaux et documents, Cahier 131), 302 p.

9. On ne peut dans cette note détailler l'ensemble des hypothèses et des choix réalisés, notamment pour redresser le sous-enregistrement de certaines populations.

10. TRIBALAT M. (2004), « Une estimation des populations d'origine étrangère en France en 1999 », *Population*, n° 59(1), p. 51-82.

• Analyser *a posteriori* les parcours d'intégration des immigrés sur de larges échantillons

Les enquêtes monographiques et qualitatives sur les parcours d'intégration des immigrés, ou de telle ou telle population immigrée, sont très nombreuses. Sur ce sujet, les enquêtes quantitatives, qui font appel à une description statistique des faits sociaux, en raison de la lourdeur de leur préparation, sont évidemment beaucoup plus rares. C'est l'enquête MGIS de 1992, présentée *supra*, qui fait ici figure de référence. L'exploitation de l'enquête a donné lieu à un certain nombre de publications, dont l'ouvrage de M. Tribalat de 1995, *Faire France*¹¹, et l'ouvrage collectif de M. Tribalat, B. Riandey et P. Simon paru en 1996¹².

Le questionnaire de l'enquête porte sur de nombreux thèmes à caractère biographique, s'intéressant à l'histoire migratoire, familiale, professionnelle et résidentielle des individus, mais aussi à leur niveau scolaire, à leur degré de maîtrise des langues, à leurs revenus et à leur patrimoine ainsi qu'à leurs pratiques culturelles, religieuses et sociales.

Le point de vue théorique sous-jacent est assez clairement assimilationniste, puisque l'enquête permet de mettre au jour et de mesurer pour les différentes populations considérées, l'existence, le maintien ou la réduction de leurs « spécificités », que celles-ci concernent la réussite scolaire ou professionnelle, l'accès au logement ou bien, et c'est sans doute le point le plus polémique, les pratiques religieuses, culturelles ou sociales¹³.

L'enquête *Histoire de vie – Construction des identités* n'a fait jusqu'à présent l'objet que d'un nombre limité d'exploitations (voir tableau). L'enquête *Seniors immigrés* de la CNAV est en cours d'exploitation. L'enquête *Trajectoires et origines*, prévue pour 2008, devrait constituer la vraie relève de l'enquête MGIS de 1992.

D'une façon générale, on manque toujours en France de données de panel permettant de suivre sur longue période et à intervalles réguliers les trajectoires matrimoniales, professionnelles et résidentielles de la population, qu'elle soit ou non d'origine étrangère.

11. TRIBALAT M. (1995), *Faire France. Une grande enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris, La Découverte.

12. TRIBALAT M., RIANDEY B. et SIMON P. (1996), *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations étrangères en France*, Paris, La Découverte/INED.

13. Pour une exploitation récente de cette enquête, mettant en évidence la multidimensionalité du processus d'intégration par la constitution d'indicateurs relatifs aux aspects socio-économiques, à la mixité des relations, aux normes, aux références culturelles et enfin à l'appartenance nationale, voir SAFI M. (2006), « Le processus d'intégration des immigrés en France : inégalités et segmentation », *Revue française de sociologie*, n° 47-1, p. 3-48.

- **Mettre en évidence les handicaps de certaines catégories de la population sur le marché du travail et en présumer l'existence de discriminations**

L'analyse des «handicaps» ou «pénalités» dont souffrent les personnes issues de l'immigration, notamment maghrébine, sur le marché du travail est à présent très bien documentée. Diverses sources sont utilisées d'abord pour mettre en évidence cette situation difficile sur le marché du travail (sur-chômage, difficultés d'insertion, travail précaire...) et ensuite pour tenter d'isoler ce qui dans ces difficultés ne relève pas des parcours antérieurs, de l'origine sociale des parents ou du niveau de formation, mais de probables discriminations. Par exemple, M. Tribalat a fondé ses analyses sur l'enquête MGIS¹⁴ puis sur l'enquête EHF¹⁵, R. Silberman et I. Fournier ont mobilisé tour à tour l'enquête FQP¹⁶ et les enquêtes *Génération 92* et *Génération 98* du Céreq¹⁷, J.-L. Richard a réalisé une exploitation des données issues de l'échantillon démographique permanent¹⁸ et Y. Brinbaum et P. Werquin ont tiré partie du panel téléphonique 1994-1997 du Céreq¹⁹.

Ces analyses font présumer assez fortement l'existence de discriminations sur le marché du travail, discriminations qui peuvent être «indirectes» ou «directes», sans qu'il soit possible de distinguer entre les unes et les autres.

Ce que l'on pourrait faire mieux

- **Prendre la mesure des phénomènes de concentration des minorités ethniques dans les établissements scolaires**

On doit la première étude empirique de la «ségrégation» ethnique à l'école à Georges Felouzis²⁰. Ce dernier a étudié ce phénomène dans les collèges de l'académie de Bordeaux. La statistique scolaire ne permet de distinguer que les élèves français des élèves étrangers, sans donner d'information directe sur les origines nationales ou culturelles des individus. Pour contourner la difficulté, l'auteur de l'étude est parti des fichiers «scolarité» dont disposent toutes les académies. Tous les élèves inscrits au collège pour une année donnée y sont répertoriés et reçoivent un numéro d'identification qui permet de les suivre jusqu'à la fin de leur scolarité dans le secondaire. Le fichier

14. TRIBALAT M. (1995), *op. cit.*

15. TRIBALAT M. (2004), *op. cit.*

16. SILBERMAN R. et FOURNIER I. (1999), «Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective», *Formation/Emploi*, n° 65, p. 31-55.

17. SILBERMAN R. et FOURNIER I. (2006), «Jeunes issus de l'immigration, une pénalité à l'embauche qui perdure», *Bref*, n° 226.

18. RICHARD J.-L. (1997), *Dynamiques démographiques et socioéconomiques de l'intégration des jeunes générations d'origine immigrée en France*, thèse pour le doctorat de sciences économiques, IEP Paris.

19. BRINBAUM Y. et WERQUIN P. (2003), «L'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France: des difficultés spécifiques?», communication au colloque «Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb», Rabat, 11 et 12 avril 2003.

20. FELOUZIS G. (2003), «La ségrégation ethnique au collège et ses conséquences», *Revue française de sociologie*, n° 44-3, p. 413-447.

analysé par G. Felouzis concerne les élèves inscrits au collège dans l'académie de Bordeaux pour l'année scolaire 2000-2001, soit 144 000 élèves répartis dans 333 établissements publics et privés. Dans le fichier «scolarité», on dispose pour chaque élève des variables suivantes: prénom, âge, sexe, profession du chef de famille, nombre d'enfants dans la fratrie, nationalité, établissement, niveau d'enseignement, classe, options choisies, établissement fréquenté l'année antérieure, classe fréquentée l'année antérieure. Dans l'étude, c'est à partir du prénom des élèves qu'est construite la catégorie d'origine culturelle. Certains prénoms sont plus «fiabiles» que d'autres car exclusivement employés par des familles d'origine étrangère: c'est le cas des prénoms musulmans qui ne sont que très marginalement utilisés par les classes moyennes «autochtones²¹». Dans d'autres cas, la catégorisation est plus délicate: ainsi, un certain nombre de familles d'Afrique noire sont chrétiennes et donnent à leurs enfants des prénoms chrétiens, identiques à ceux qu'utilisent les familles «autochtones». Les choix ont toujours été faits de manière à sous-estimer le nombre d'élèves d'origine étrangère. Les prénoms musulmans, turcs et africains ont été regroupés dans une même catégorie, non parce que les individus qui les portent relèvent d'une même «culture» ou d'une même «origine», mais parce que l'on peut supposer qu'ils peuvent faire l'objet, dans des proportions semblables, de pratiques ségrégatives ou discriminantes. De même, la catégorie «autres allochtones» regroupe des prénoms d'Asie orientale, d'Europe de l'Est, de la péninsule Ibérique... parce qu'ils sont moins susceptibles de faire l'objet d'une ségrégation.

Plusieurs résultats importants ressortent de l'étude. Premièrement, si dans certains établissements, près d'un élève sur deux est allochtone, dans d'autres, aucun ou presque n'est dans ce cas. Ainsi, 10 % des établissements scolarisent 40 % des élèves originaires du Maghreb, d'Afrique noire et de Turquie. Inversement, 81 établissements (sur 333) en scolarisent moins de 1 %. Deuxièmement, les collèges les plus ségrégués d'un point de vue ethnique le sont aussi socialement (origine sociale des élèves) et scolairement (situation appréhendée par l'âge scolaire des élèves). Troisièmement, la ségrégation ethnique est beaucoup plus forte que la ségrégation sociale ou scolaire. Il faudrait ainsi que 89 % des élèves d'origine du Maghreb, d'Afrique noire et de Turquie changent d'établissements si l'on voulait les répartir également dans les collèges de l'académie. Ce taux n'est que de 29 % pour les élèves de milieu défavorisés et de 35 % pour les élèves ayant deux ans de retard.

Toutefois, ces travaux ne permettent pas d'élucider les causes de ces phénomènes de concentration. En particulier, en l'absence de mesure rigoureuse des phénomènes de ségrégation ethnique résidentielle, il est bien difficile de dire si les phénomènes de concentration des minorités observés à l'école sont davantage que le simple reflet des phénomènes de concentration des minorités observables dans l'espace urbain.

21. Sont définies comme «autochtones» les «personnes issues du sol même où elles habitent, qui sont censées n'y être pas venues par immigration».

- **Mesurer de manière rigoureuse les phénomènes de ségrégation ethnique résidentielle**

La ségrégation résidentielle en France est souvent analysée sous l'angle de la ségrégation sociale. Sur ce sujet, la littérature est abondante. En fonction des sources utilisées (recensement, enquête *Logement*, enquête *Emploi*), l'échelle d'observation et de mesure des phénomènes varie considérablement : ce peut être la ville, le quartier ou le voisinage. Par exemple, dans ses études sur l'Île-de-France, E. Préteceille s'appuie sur les unités de base de l'INSEE (IRIS), qui regroupent au moins 2 000 personnes²².

E. Maurin²³ a pour sa part réalisé une exploitation des enquêtes *Logement* de l'INSEE de 1990 et 2000, qui s'appuient sur un échantillon représentatif de petits voisinages de 40 logements adjacents en milieu urbain (20 en milieu rural). L'auteur a évalué la répartition de chaque catégorie sociale entre les 4 000 voisinages observés dans l'enquête et l'a ensuite comparée avec une situation théorique de « mixité parfaite », situation où les membres de chaque catégorie seraient répartis de manière parfaitement aléatoire sur l'ensemble du territoire. Les écarts par rapport à cette norme théorique constituent les indicateurs de ségrégation.

Dans ces enquêtes, il est généralement possible de mettre en évidence la forte concentration des étrangers, voire des immigrés, mais il n'est pas possible de mettre en évidence l'existence d'éventuels phénomènes de ségrégation résidentielle « ethnique » au sens fort du terme²⁴.

22. PRETECEILLE E. (2006), « La ségrégation sociale a-t-elle augmenté? », *Sociétés contemporaines*, n° 62, p. 69-93.

23. MAURIN E. (2004), *Le ghetto français*, Paris, La République des idées, Seuil.

24. Pour une synthèse des analyses et données disponibles, on pourra se reporter à FITOUSSI J.-P., LAURENT E. et MAURICE J. (2004), *Ségrégation urbaine et intégration sociale*, rapport du Conseil d'analyse économique n° 45, Paris, La Documentation française.

> Lutter contre la discrimination indirecte, promouvoir la diversité : des objectifs qui appellent de nouveaux instruments ?

La lutte contre les discriminations indirectes et la promotion de la diversité ethnique dans les entreprises et dans l'administration confèrent à la question de la prise en compte par l'outil statistique des caractéristiques ethno-raciales une acuité nouvelle (3.1.) Certains pays étrangers ont d'ores et déjà choisi de se doter d'outils statistiques *ad hoc* pour lutter contre les discriminations indirectes et/ou favoriser la diversité dans les entreprises et les administrations (3.2.)

Un nouveau contexte

Parmi les objectifs qui pourraient justifier aux yeux de certains une prise en compte plus directe des catégories ethno-raciales dans les statistiques produites par l'appareil public et par les employeurs figure la lutte contre les discriminations indirectes.

Le concept de discrimination « indirecte » ou « systémique », qui a été popularisé par les textes communautaires, désigne les cas dans lesquels une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutres sont susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, sans qu'entre en ligne de compte l'intentionnalité de la discrimination. La détection de cette forme de discrimination passe par l'utilisation d'outils statistiques permettant d'identifier les critères sur le fondement desquels de tels faits se produisent, soit, dans le cas présent, les caractéristiques ethno-raciales des individus.

Plus précisément, comme le rappelle P. Simon²⁵, la discrimination indirecte ne peut s'apprécier qu'à travers ses effets négatifs sur les personnes appartenant ou supposées appartenir à un groupe « ethnique ou racial », effets qui doivent être évalués au moyen d'une comparaison entre la position obtenue par le groupe « ethnique ou racial » et celle d'un groupe de référence.

L'évaluation suppose :

- de définir des groupes d'individus qui présentent les mêmes caractéristiques prohibées,
- d'enregistrer les caractéristiques individuelles et de les réunir dans des tableaux statistiques comparatifs faisant apparaître les groupes,
- d'établir les écarts ou différentiels statistiques,

25. SIMON P. (2004), *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas*, réalisée pour la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne dans le cadre du projet Medis (Mesure des discriminations).

– d'en démontrer le caractère substantiel ou significatif par des indicateurs d'ordre et de grandeur appropriés.

Ce peut être là une première raison d'introduire de nouveaux instruments de mesure.

Un autre raison souvent évoquée, liée à la première mais néanmoins distincte, tient aux piètres résultats obtenus jusqu'ici en matière de lutte contre les discriminations liées à l'origine, notamment sur le marché du travail. Pour les promoteurs des référentiels ethno-raciaux, ces résultats tiendraient précisément à l'imprécision des outils de mesure existants en matière de diversité dans l'entreprise.

• L'impulsion communautaire

Le concept de discrimination indirecte a été introduit en 2000 dans le droit communautaire par les directives 2000/78/CE «portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail» et 2000/43/CE «relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique».

La directive 2000/78/CE définit la discrimination indirecte dans son article 2: «une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes», sauf si cette disposition, ce critère ou cette pratique est objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

La directive n° 2000/43/CE indique quant à elle, dans son considérant 15, que «l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente (...) qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques».

Enfin, dans le «Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle» adopté par décision du Conseil le 27/11/2000, il est indiqué en annexe que seront soutenues «l'élaboration et la diffusion de séries statistiques comparables sur l'ampleur de la discrimination» ainsi que «l'élaboration et la diffusion de méthodes et d'indicateurs permettant d'évaluer l'efficacité des politiques et pratiques antidiscriminatoires».

Pour P. Simon, même si les directives ne donnent pas de caractère impératif à la production de statistiques dans le cadre de procédures judiciaires, le fait qu'elles inscrivent la discrimination indirecte dans le droit communautaire et celui des États membres rend indispensable la production de données statistiques pour renseigner l'ampleur et les caractéristiques des discriminations,

évaluer l'efficacité des politiques et soutenir les procédures juridiques. Cette position est loin de faire l'unanimité parmi les experts français.

- **Le débat français**

En France, c'est moins la lutte contre les discriminations indirectes que la promotion de la diversité dans les entreprises et/ou l'administration qui est au cœur du débat sur les statistiques « ethniques ». Plusieurs rapports, rédigés dernièrement à la demande du gouvernement, ont ainsi abordé directement ce sujet.

Dans son rapport²⁶ remis en octobre 2004 à Jean-Pierre Raffarin, alors Premier ministre, Claude Bébar propose que chaque année soit réalisée une « photographie statistique de l'entreprise ». Dans un questionnaire anonyme, chaque salarié déclarerait sur une base volontaire s'il appartient ou non à une minorité visible. Cette photographie devrait permettre « d'apprécier la politique de recrutement et de promotion des effectifs de l'entreprise dans le respect de l'égalité de traitement ou, au contraire, de l'invalider et en ce cas d'identifier les attitudes ou les processus discriminants ». « À plus long terme » ajoute l'auteur du rapport, « en s'appuyant sur les résultats induits par la photographie statistique, des outils et des processus pourraient être améliorés pour mener à bien des politiques de diversité ».

De son côté, dans son rapport²⁷ remis en novembre 2004 à Dominique de Villepin, alors ministre de l'Intérieur, Azouz Begag propose de « donner les moyens statistiques au directeur de l'Égalité des chances, à la Direction de la police nationale, de compter les évolutions dans les recrutements, et promotions des agents issus de l'immigration visible ». S'il souhaite voir se développer des statistiques faisant appel à l'auto-déclaration, il juge souhaitable de « demander aux services de police et de la gendarmerie de procéder, dans un premier temps, à des « comptages à vue de nez » – à défaut de meilleure méthode – dans des délais rapides, en utilisant les prénoms et les noms de famille par exemple, pour avoir un état de la diversité dans leurs personnels, en accord avec les personnes concernées ». Il ajoute : « dans un second temps, des politiques de recrutements de correction d'écarts pourraient, le cas échéant, être ajustées ».

Dans le rapport²⁸ qu'elle a remis en décembre 2004 à Renaud Dutreil, ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, Dominique Versini propose de mettre en place un outil scientifique incontestable de mesure de la diversité dans la fonction publique. Deux voies sont envisagées :

26. BÉBAR C. (2004), *Des entreprises aux couleurs de la France. Minorités visibles: relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise*, Rapport pour Monsieur le Premier ministre, Paris, La Documentation française.

27. BEGAG A. (2004), *La République à ciel ouvert*, rapport pour Monsieur le ministre de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, Paris, La Documentation française.

28. VERSINI D. (2004), *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, rapport présenté à Monsieur Renaud Dutreil, ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, Paris, La Documentation française.

– soit demander à l'INSEE de réaliser des études sur des échantillons représentatifs de la population française, à partir notamment de l'enquête emploi en continu (une question sur la nationalité et le pays de naissance des parents est posée depuis le 1^{er} janvier 2005) et de l'enquête FQP, qui comprend désormais une question sur la nationalité de naissance de la mère et du père du répondant ;

– soit mettre en place des études ponctuelles, en accord avec la CNIL, permettant de mieux connaître la sociologie des candidats à la fonction publique, en systématisant sur l'ensemble des concours de la fonction publique la diffusion d'un questionnaire anonyme et non-obligatoire afin de connaître le sexe, l'âge, le handicap, les origines sociales et nationales des candidats dans les différentes phases du recrutement (candidatures, admissibilité et admission).

Roger Fauroux, dans le rapport²⁹ qu'il a remis en juillet 2005 à Jean-Louis Borloo, ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, sur la lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi, se prononce également pour des avancées dans la mesure de la diversité. Pour les entreprises, il propose de i) développer les expérimentations de la mesure de la diversité ethnique dans les entreprises dans le strict respect des préconisations qui seront fournies par la CNIL sur l'application de la loi (elle les a fournies depuis, *cf. supra*), ii) garantir que cette mesure s'intègre à un programme de lutte contre les discriminations ou en faveur de la diversité, iii), respecter la liberté de chacun à être identifié ou non selon ses origines ethniques, iv) garantir un travail préparatoire au sein de l'entreprise associant les salariés et leurs représentants. En ce qui concerne la statistique publique, R. Fauroux recommande de i) lancer à titre expérimental des études publiques de mesure de la diversité pour évaluer notamment l'opportunité de disposer de cadres de référence, ii) *a minima*, recueillir systématiquement dans les enquêtes le lieu de naissance des parents ou leur nationalité à la naissance et d'affiner la statistique par bassin d'emploi.

Enfin, dans le rapport qu'elle a rédigé pour la DGAFP et qui a été publié en février 2005³⁰, Gwénaële Calvès rappelle qu'un « *monitoring* ethnique » appliqué aux recrutements ou aux progressions de carrière dans l'administration suppose que l'ensemble de l'appareil statistique intègre la variable de l'origine, ce qui impliquerait notamment une modification de la loi Informatique et libertés. Or, pour G. Calvès, le Conseil constitutionnel s'opposerait vraisemblablement à une « reconnaissance » par l'appareil statistique public de catégories de population définies par une « origine commune ». Plus généralement, elle se montre très prudente sur l'idée d'un recrutement prioritaire des Français issus de l'immigration dans la fonction publique. Elle note en

29. FAUROUX R. (2005), *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, Rapport remis au ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Paris, La Documentation française.

30. CALVÈS G. (2005), *Renouvellement démographique de la fonction publique de l'État: vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ?*, rapport d'étude remis dans le cadre du Programme d'action du Comité de recherche et de prospective de la DGAFP, DGAFP, collection Perspectives, Paris, La Documentation française.

premier lieu qu'on ne peut à proprement parler de sous-représentation de cette population dans la fonction publique: les Français issus de l'immigration souffrent en réalité essentiellement du fait que leurs parents sont eux-mêmes rarement fonctionnaires (or on sait que les enfants de fonctionnaires ont nettement plus de chance que les autres d'être eux-mêmes fonctionnaires) et d'un phénomène général de surqualification des candidats dans un contexte de pénurie d'emploi. En tout état de cause, rappelle-t-elle, en période normale, une mesure destinée à faciliter, sous une forme ou sous une autre, l'accès à la fonction publique de catégories de Français à raison de leur origine, de leur race ou de leur religion, serait invalidée par le juge constitutionnel ou administratif.

Elle suggère donc plusieurs mesures alternatives. Tout d'abord, un assouplissement de la règle du concours comme voie d'accès de droit commun à la fonction publique, avec en particulier i) le développement de troisièmes concours réservés aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle valorisant l'expérience acquise dans le cadre du programme «emplois-jeunes» et ii) le développement, dans le même esprit, de procédures de validation des acquis de l'expérience, assorties le cas échéant de quotas d'emplois aux concours externes. Ensuite, l'intensification des mesures de discrimination positive territoriale, avec le renforcement des actions de préparation rémunérées aux concours destinées aux demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville et le développement des bourses de service public (bourses de mérite attribuées aux élèves de ZEP qui s'engagent à se présenter aux concours de la fonction publique). Enfin, parmi les mesures plus globales de renforcement de l'attractivité de la fonction publique, elle propose que soient développés les pré-recrutements et les mécanismes de formation en alternance.

Synthèse des objectifs et propositions des derniers rapports visant à favoriser la diversification des profils dans l'entreprise et l'administration

Rapport	Objectifs	Propositions
Rapport Bébear	Intégration des minorités dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser chaque année une « photographie statistique de l'entreprise », à l'aide d'un questionnaire anonyme, où chaque salarié déclarerait sur une base volontaire s'il appartient ou non à une minorité visible. • À plus long terme, en s'appuyant sur les résultats induits par la photographie statistique, améliorer les outils et processus de recrutement et de gestion des personnels pour mener à bien des politiques de diversité.
Rapport Bégaï	Représentation des minorités visibles dans la police	<ul style="list-style-type: none"> • Donner les moyens statistiques au directeur de l'Égalité des chances, à la Direction de la Police nationale, de compter les évolutions dans les recrutements, et promotions des agents issus de l'immigration visible en réalisant des enquêtes reposant sur l'auto-déclaration. • Dans un premier temps, demander aux services de police et de la gendarmerie de procéder à des « comptages à vue de nez » dans des délais rapides, en utilisant les prénoms et les noms de famille par exemple, pour avoir un état de la diversité dans leurs personnels, en accord avec les personnes concernées. • Dans un second temps, mettre éventuellement en œuvre des politiques de recrutements de correction d'écart.
Rapport Versini	Mesurer et favoriser la diversité dans la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> • Se donner les moyens de mesurer la diversité dans la fonction publique : <ul style="list-style-type: none"> – soit en demandant à l'INSEE de réaliser des études sur des échantillons représentatifs de la population française, à partir notamment de l'enquête Emploi en continu et de l'enquête FQP, qui comprend désormais une question sur la nationalité de naissance de la mère et du père du répondant ; – soit en mettant en place des études ponctuelles, en accord avec la CNIL, permettant de mieux connaître la sociologie des candidats à la fonction publique, en systématisant sur l'ensemble des concours de la fonction publique la diffusion d'un questionnaire anonyme et non-obligatoire afin de connaître le sexe, l'âge, le handicap, les origines sociales et nationales des candidats dans les différentes phases du recrutement (candidatures, admissibilité et admission).
Rapport Fauroux	Mesurer la diversité ethnique dans les entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les entreprises : <ul style="list-style-type: none"> – développer les expérimentations de la mesure de la diversité ethnique dans les entreprises dans le strict respect des préconisations de la CNIL ; – garantir que cette mesure s'intègre à un programme de lutte contre les discriminations ou en faveur de la diversité ; – respecter la liberté de chacun à être identifié ou non selon ses origines ethniques ; – garantir un travail préparatoire au sein de l'entreprise associant les salariés et leurs représentants. • En ce qui concerne la statistique publique : <ul style="list-style-type: none"> – lancer à titre expérimental des études publiques de mesure de la diversité pour évaluer notamment l'opportunité de disposer de cadres de référence ; – <i>a minima</i>, recueillir systématiquement dans les enquêtes le lieu de naissance des parents ou leur nationalité à la naissance et affiner la statistique par bassin d'emploi.
Rapport Calves	Diversifier les voies de recrutement dans la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de recrutement prioritaire direct des Français issus de l'immigration dans la fonction publique • Assouplir la règle du concours comme voie d'accès de droit commun à la fonction publique en : <ul style="list-style-type: none"> – développant les « troisièmes concours » réservés aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle valorisant l'expérience acquise dans le cadre du programme « emplois-jeunes » ; – développant des procédures de validation des acquis de l'expérience, assorties le cas échéant de quotas d'emplois aux concours externes ; – intensifiant les mesures de discrimination positive territoriale, avec le renforcement des actions de préparation rémunérées aux concours destinées aux demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville et la multiplication des bourses de service public ; – développant les pré-recrutements et les mécanismes de formation en alternance.

Identifier et lutter contre les discriminations à raison de l'origine, mesurer la diversité dans l'entreprise : qu'est-il permis de faire aujourd'hui en France ?

La mise en évidence scientifique des discriminations

L'exploitation de certaines enquêtes à larges échantillons

Comme cela a été rappelé, il est aujourd'hui possible, à partir d'enquêtes à large échantillon telles que l'enquête *Formation Qualification Professionnelle* ou bien à partir des panels du Céreq *Génération 92*, *Génération 98* et *Génération 2001*, de mettre en évidence les « handicaps » dont souffrent les personnes issues de l'immigration, notamment maghrébine, sur le marché du travail.

L'analyse multivariée permet notamment de faire ressortir une situation de surchômage qui n'est pas explicable par les variables traditionnellement mobilisées telles que le niveau de diplôme, l'origine sociale des parents, l'âge ou la localisation géographique de l'individu, et qui laissent donc *présumer* l'existence de discriminations subies par les personnes concernées en raison de leur origine ethnique, réelle ou supposée.

Les enquêtes de *testing*

Pour mettre en évidence les situations de discriminations sur le marché du travail, il existe cependant une autre voie, plus directe, qui consiste à envoyer à un échantillon d'entreprises des CV fictifs qui ne diffèrent que par le patronyme du candidat et/ou par d'autres éléments dont on peut supposer qu'ils sont la source de possibles discriminations, tels que l'apparence physique (photo), le sexe, l'âge, le lieu de résidence ou la nationalité du candidat.

Des enquêtes de ce type ont notamment été réalisées par l'Observatoire des discriminations en avril-mai 2004 et en juillet 2005. L'enquête réalisée en 2004 mettait en évidence un taux de réponse positive (obtention d'un entretien) pour le candidat d'origine maghrébine cinq fois inférieur à ce qu'il était pour le candidat de référence (homme, nom et prénom français, résidant à Paris, blanc de peau, apparence standard).

Les moyens mis à la disposition des victimes de discriminations¹

Dans l'entreprise

Une personne s'estimant victime de discrimination raciale dans le domaine de l'emploi peut saisir :

- l'employeur, qui doit veiller au respect des droits et libertés des salariés (article L. 120-2 du Code du travail) ;
- le délégué du personnel, le comité d'entreprise, ou le responsable des ressources humaines : le délégué du personnel et le comité d'entreprise sont compétents pour saisir l'employeur s'ils constatent une atteinte aux droits et libertés du salarié et, en cas de carence de l'employeur, pour saisir le Conseil des prud'hommes (article L. 422-1-1 du Code du travail) ;
- les syndicats et/ou les associations de lutte contre le racisme.

1. Source : <http://www.halde.fr>.

Les recours institutionnels

Une personne s'estimant victime de discrimination peut aussi saisir :

- **la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)**, qui accompagne les personnes victimes de discriminations prohibées par la loi ; toute personne s'estimant victime de discrimination peut la saisir par simple courrier motivé ;
- l'inspecteur du travail, compétent pour constater par procès-verbal l'existence d'une discrimination raciale (articles L. 611-1 et suivants du Code du travail) ;
- le médecin du travail, compétent pour proposer des mesures individuelles justifiées par l'état de santé des travailleurs (article L. 241-10-1 du Code du travail), notamment dans le cas de situation pouvant relever d'un harcèlement sur le lieu du travail.

Les recours juridictionnels

• au civil

Les victimes de discrimination, les associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans à la date des faits et qui ont pour objet de lutter contre le racisme et/ou les discriminations raciales et les organisations syndicales représentatives peuvent engager une action devant le Conseil des prud'hommes dans le ressort duquel se trouve l'entreprise concernée.

La juridiction doit être saisie dans les 5 années qui suivent les faits lorsque l'action vise à obtenir le paiement des salaires (article L. 143-14 du Code du travail et 2277 du Code civil). Dans les autres cas le délai de prescription est de 30 ans (article L. 2262 du Code civil).

La victime de discrimination bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve prévue dans la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Ainsi « lors d'un recours civil, la victime doit établir des faits laissant présumer une discrimination, et c'est à l'employeur accusé de discrimination de prouver que sa décision n'était pas fondée sur un motif discriminatoire ».

L'auteur de l'infraction n'est pas condamné pénalement (amendes, emprisonnement), il est seulement tenu de verser des dommages et intérêts.

• au pénal

La juridiction compétente est le Tribunal correctionnel du lieu où a été commis le délit de la discrimination. La plainte doit être déposée dans les 3 années qui suivent les faits. Au-delà l'infraction est prescrite et la plainte sera donc rejetée.

C'est à la victime ou au procureur de la République qu'il incombe intégralement de rapporter la preuve des éléments constitutifs de l'infraction. Il incombe donc à la personne qui se prétend victime de discrimination (ou à ceux qui la représentent) de rapporter la preuve de l'infraction. La personne poursuivie pour discrimination bénéficie, lors d'un recours pénal, de la présomption d'innocence.

La personne victime de discrimination ou celle qui la représente doit rassembler le plus d'éléments de preuve possible, dont :

- des témoignages sur l'acte lui-même et ou les propos tenus par leur auteur ;
- « des éléments révélés lors d'un test de discrimination » ;
- des éléments matériels (enregistrement des salariés, note interne...);
- des constatations faites par une autorité judiciaire.

Une fois que la situation de discrimination est reconnue, le juge peut condamner l'auteur à une amende ou à une peine de prison.

La mesure de la diversité par les entreprises

Les traitements de données réalisées à partir des fichiers du personnel

Pour mesurer la diversité de son personnel, l'entreprise peut tout d'abord réaliser un traitement statistique des fichiers du personnel. Ces derniers ne peuvent en aucun cas contenir de données telles que la nationalité *d'origine* d'un employé ou d'un candidat à un emploi, de même que la nationalité ou le lieu de naissance *de ses parents*.

L'utilisation des fichiers de gestion du personnel à des fins de mesure statistique de la diversité est donc possible et les données pouvant être recueillies dans le cadre de la mise en place d'outils de mesure de la diversité des origines comprennent le nom du candidat à l'emploi ou de l'employé, son prénom, sa nationalité, son lieu de naissance et son adresse.

La CNIL estime dans son avis du 5 juillet 2005 que l'analyse de la consonance du nom ou du prénom, de la nationalité ou de l'adresse des personnes aux fins de classement dans des catégories « ethno-raciales » n'est pas pertinente en l'absence d'un référentiel national de typologies « ethno-raciales » et en l'absence d'un lien fiable entre ces données et l'appartenance à une catégorie raciale ou ethnique déterminée. Elle a néanmoins autorisé en 2004 le groupe Casino à faire réaliser, au sein de trois de ses établissements, un traitement statistique des fichiers du personnel permettant de ventiler les employés en fonction de leur origine « réelle ou supposée » (origine « européenne » *versus* origine « extra-européenne ») sur la base d'une analyse de leurs patronymes.

Dans tous les cas, l'employeur doit faire la déclaration du traitement des fichiers de gestion du personnel à la CNIL et en informer les employés. Les statistiques produites ne doivent pas porter sur des groupes de moins de dix personnes afin de garantir l'anonymat. Les fichiers de données individuelles constitués pour la réalisation de l'étude doivent être détruits à l'issue de la production des résultats statistiques.

Les enquêtes *ad hoc*

La réalisation d'enquêtes par questionnaires anonymes est admise. Par anonyme, il faut comprendre que le questionnaire ne doit pas permettre d'identifier directement (par le nom) ou indirectement (*via* un numéro, la désignation d'un poste particulier ou par recoupement d'informations) la personne qui y répond. Là encore, aucun résultat statistique ne doit concerner des groupes de moins de dix personnes. Les questionnaires individuels doivent être détruits à l'issue de la phase d'exploitation des réponses.

Le recours à des questionnaires permet de recueillir et de traiter des données indisponibles (car interdites) dans les fichiers de gestion du personnel, et en particulier la nationalité d'origine de l'individu et la nationalité ou le lieu de naissance de ses parents

D'autres actions pouvant être menées à l'initiative de l'employeur

D'autres actions peuvent être menées par les entreprises ou des prestataires de services aux entreprises. Parmi ces actions, mentionnons :

- des actions de **testing internes**, réalisées à la demande de l'entreprise, permettant de poser un diagnostic sur les pratiques de gestion des ressources humaines. Ces tests peuvent porter sur la phase de traitement des CV et/ou les autres étapes de recrutement;
- des campagnes de recrutement favorisant l'expression de candidatures émanant de personnes appartenant à des catégories de la population que l'entreprise estime sous-représentées (*outreaching*): cela peut être obtenu par exemple en diffusant prioritairement l'offre d'emploi dans des quartiers ou *via* des associations ou ces personnes sont sur-représentées;
- la mise en place de **procédures d'anonymisation des CV**;
- des actions de sensibilisation et de formation à destination des services de recrutement et des cadres;
- des audits de conformité des processus et documents RH: questionnaire d'embauche, site Internet, guide du recruteur, guide d'entretien, grille d'évaluation du personnel, manuel de formation, etc.

***Ethnic monitoring*: comment font les autres³¹ ?**

Les pays dont il est question ci-après ont pour caractéristique commune d'avoir développé un *monitoring* complet pour les discriminations ethniques et raciales. Tous ces pays partagent la conviction que les stéréotypes et préjugés à la source des discriminations sont sécrétés et véhiculés par la société dans son ensemble, et que cette dimension systémique implique une révision du fonctionnement global des sociétés.

Les discriminations ne sont donc pas simplement l'expression de préjugés ou de comportements individuels, même fortement répandus: elles sont le produit d'un système.

Toutefois, à partir des prémisses communes, les différents pays évoqués ci-après divergent dans la traduction statistique de l'ethnie ou de la race. Si les pays anglo-saxons recourent à des référentiels qui font explicitement appel à des catégories ethno-raciales, d'autres pays, tels les Pays-Bas, s'en tiennent à l'origine géographique pour distinguer les groupes sociaux susceptibles de faire l'objet de discriminations.

Dans tous les cas, la correspondance entre la notion de discrimination indirecte et sa traduction statistique est étroite, à tel point que la notion statistique sert parfois de définition juridique comme aux États-Unis avec les termes de *disparate impact* et *adverse impact*. Dans les pays étudiés, les agences créées pour mettre en œuvre le programme d'égalité de traitement (le plus souvent, dans l'emploi) ne sont pas chargées de la production des données statistiques. Celles-ci sont de la responsabilité des organismes statistiques, des administrations ou des opérateurs. En revanche, les agences sont consultées sur la conception et l'architecture des outils statistiques.

31. La plupart des informations de cette partie sont tirées du rapport de SIMON P. (2004), *op. cit.*

La plupart des actions menées dans le cadre des programmes d'équité dans l'emploi nécessitent donc le recours à des données statistiques qui concernent aussi bien le personnel de l'entreprise que la main-d'œuvre comparable résidant dans l'environnement de l'entreprise. Schématiquement, le processus est le suivant :

- premièrement, au niveau des entreprises qui participent aux programmes, on dresse un état initial de la force de travail, distribuée par catégories de groupes protégés et par poste (ou par tranche de salaire) ;
- deuxièmement, la représentation globale des groupes protégés est comparée à la main-d'œuvre « disponible » de même niveau de qualification dans les zones de référence (bassins d'emploi). Ces comparaisons permettent de diagnostiquer le niveau de sous-représentation des groupes protégés et leur éventuelle concentration en bas de la hiérarchie des postes ou des salaires ;
- troisièmement, un plan d'action est élaboré, avec des objectifs quantifiés de rectification de la représentation et de la distribution des groupes protégés. Les plans sont en général à échéance de trois à cinq ans. La satisfaction des objectifs n'est pas impérative, sauf dans le cas des quotas (États-Unis), mais l'engagement dans le plan est contrôlé ;
- l'évaluation des plans est effectuée chaque année, grâce au *monitoring* de la force de travail consigné dans des rapports que doivent remettre les entreprises. La forte sous-représentation de membres d'un groupe protégé dans les embauches plusieurs années de suite amène à suspecter des épreuves de sélection biaisées.

Dans les systèmes de *monitoring*, les recensements ou le registre de la population fournissent les données de cadrage par rapport auxquelles sont comparées les données collectées par les opérateurs (employeurs publics ou privés, services publics...). Les programmes contiennent des indications très précises pour mettre en place le *monitoring*. Les modalités de collecte des données, leur format et les consignes pour remplir les rapports statistiques sont édictés dans de volumineux guides à l'usage des administrations et des opérateurs. Ces consignes ont un caractère obligatoire dans les programmes mis en place aux États-Unis et au Canada et facultatif dans le cas britannique (sauf pour les *public authorities*).

• Aux États-Unis

Contexte de mise en place du dispositif anti-discrimination³²

L'*Affirmative action* a profondément changé de nature au cours de son institutionnalisation progressive. Marquant au départ une volonté de lutter contre toute forme de discrimination liée à la race et au sexe, et se voulant en particulier totalement *color-blind*, elle est progressivement devenue un système

32. On tire les informations présentées ici de CALVÈS G. (1998), *L'Affirmative action dans la jurisprudence de la Cour suprême des États-Unis*, Paris, LGDJ, coll. Bibliothèque constitutionnelle et de science politique, tome 86, voir notamment l'introduction générale.

complexe et bureaucratisé de recherche d'un équilibre dans la « composition raciale et sexuelle » du personnel des entreprises ou des administrations et des étudiants des universités.

Le titre VII du *Civil Rights Act* de 1964 interdit en effet aux syndicats, bureaux de placement publics ou privés, aux entreprises privées employant plus de quinze personnes, aux entreprises publiques et administrations fédérées ou locales toute discrimination dans l'embauche, le licenciement, la rémunération, les conditions de travail, l'avancement, en raison de la race, de la couleur, de la religion, du sexe ou de l'origine nationale.

Dans ce contexte, une *Affirmative action* ne désigne encore qu'un remède qu'un juge fédéral peut imposer à un employeur, un syndicat ou un bureau de placement lorsque les normes prohibant la discrimination ont été violées (par exemple, réintégration et paiement d'aréages de salaire).

Quant au décret présidentiel 11-246 du 25 septembre 1965, autre texte fondateur de l'*Affirmative action*, il vise une catégorie d'entreprises plus restreinte : celles qui sont liées à l'État fédéral par un contrat de fourniture de biens ou de services dont le montant annuel est supérieur à 10 000 dollars américains, ainsi que leurs sous-traitants. Le texte s'applique aussi lorsque l'État fédéral n'est pas partie prenante au contrat mais que des fonds fédéraux (accordés par exemple à titre de subvention) sont utilisés. Là encore, le principe est celui de la non-discrimination dans une optique totalement *color-blind*. En cas de non-respect de la clause anti-discriminatoire, l'*Office of Federal Contract Compliance* (OFFC) peut proposer une résolution ou une suppression du contrat.

Mais assez vite, l'objectif de non-discrimination demande à être complété par celui de l'intégration sociale et économique des Noirs. C'est le début de l'abandon de l'interprétation *color-blind* du principe de non-discrimination. En particulier, la ségrégation scolaire, condamnée pourtant dès 1954 par l'arrêt *Brown vs Board of Education of Topeka*, continuant très largement d'être une réalité dans l'Amérique des années 1960, la Cour suprême, par l'arrêt *Green* de 1968 puis l'arrêt *Swann* de 1971, en vient à autoriser les autorités scolaires à se donner pour objectif d'accueillir un certain ratio d'élèves noirs reflétant leur proportion dans l'ensemble du district scolaire.

Dans le domaine de l'emploi, c'est avec l'arrêt *Griggs* de 1971 qu'a lieu le tournant majeur, puisqu'un déséquilibre dans la « composition raciale ou sexuelle » du personnel d'une entreprise peut désormais faire naître une présomption de discrimination. La référence à l'intention de discriminer disparaît et de nombreux employeurs soumis au respect du Titre VII, craignant une procédure judiciaire, prendront les devants en essayant de résorber les éventuels déséquilibres de la composition raciale et sexuelle de leur personnel. L'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) peut dès 1972 se porter partie civile contre les employeurs soupçonnés de discrimination raciste ou sexiste. Elle impose aux entreprises la tenue à jour de fichiers de personnels ventilés selon le sexe et les groupes protégés, c'est-à-dire les Noirs, Orientaux, Indiens Américains, et Espagnols Américains.

Dans le domaine spécifique régi par le décret 11-246, l'OFFC lance le *Plan de Philadelphie* qui impose en 1969 aux entreprises de travaux publics de la région de Philadelphie de recruter prioritairement des membres des minorités jusqu'à ce que ceux-ci représentent un pourcentage « acceptable » du personnel. Des plans similaires sont mis en œuvre très vite dans d'autres régions des États-Unis. Puis, en 1971, par l'Ordre révisé n° 4, la Commission soumet la totalité des contrats fédéraux au régime jusqu'ici appliqué aux seuls contrats de travaux publics. Les entreprises soumises au décret 11-246 doivent désormais soumettre à l'OFCC un plan d'*Affirmative action* destiné à mettre un terme à l'éventuelle « sous-utilisation » des minorités ou des femmes. Le plus souvent, l'OFCC adopte la « règles des 4/5^e » c'est-à-dire qu'une entreprise « sous-utilise » les femmes et les minorités quand leur taux de recrutement ou de promotion interne est inférieur à 4/5^e du taux observé dans le groupe le plus massivement recruté ou promu. Il n'est pas question de quotas puisque l'employeur peut montrer, lors du contrôle annuel effectué par l'OFCC que, s'il n'a pas atteint l'objectif fixé, il a néanmoins produit un « effort sincère » pour tenter de l'atteindre, mais dans les faits, pour les entreprises, la solution la plus simple est encore d'atteindre les objectifs fixés par le plan d'*Affirmative action* dans le respect du calendrier, et donc implicitement de considérer les objectifs comme des quotas.

Aujourd'hui, il semble impossible de dénombrer les entreprises publiques ou privées qui, volontairement, sur ordre d'un tribunal ou à l'instigation des pouvoirs publics, accordent certaines formes de priorités aux femmes ou aux membres des minorités raciales.

Quant aux universités, le développement en leur sein de l'*Affirmative action* entendue comme recherche d'un équilibre racial et sexuel dans la composition de la population estudiantine et donc comme politique préférentielle, semble davantage le résultat d'une auto-organisation du milieu universitaire, sous la pression bienveillante du HEW (*Department of Health, Education and Welfare*) qui édicte des directives (*guidelines*) à leur intention.

Statistique publique

Depuis leur premier recensement en 1790, les États-Unis enregistrent des données caractérisant la « race » ou l'« origine ethnique », avec des nomenclatures et des définitions évoluant en fonction des transformations juridiques et politiques. Dans ces conditions, le maintien de catégories raciales après le *Civil Rights Act* de 1964 a fait l'objet d'un important débat : les exigences posées par la politique de *color-blindness* ne justifiaient-elles pas l'abandon de toute identification raciale dans les statistiques ? Il a finalement été décidé de conserver des statistiques raciales, cette fois pour promouvoir le droit des minorités.

Cependant, ce n'est pas le dispositif anti-discrimination qui justifia le maintien de l'enregistrement statistique de la race dans le recensement. La production de données sur la race est d'abord un impératif légal prévu par le *Voting Rights Act* de 1965 : afin d'accroître l'influence du vote des minorités, le *Census Bureau* est chargé de produire après chaque recensement

les fichiers nécessaires à un redécoupage des circonscriptions qui, en évitant la dilution des minorités là où elles sont peu représentées, augmente leur poids politique.

Aux États-Unis, la catégorisation ethno- raciale fait l'objet d'un *lobbying* important. Ainsi, une question spéciale sur l'origine hispanique, distincte de la question sur les races, a dû être introduite dans le recensement en 1970, contre l'avis des instances statistiques, sous la pression de cercles d'influence de la communauté hispanique. Jusqu'à cette date, le dénombrement de la population d'origine «hispanique» reposait sur une mesure indirecte combinant le lieu de naissance, la langue maternelle et le prénom. Plus récemment, la catégorie «*Asian and Pacific Islander*» a dû être scindée en deux catégories en réponse aux revendications des «*Pacific Islanders*» qui considéraient leurs désavantages sociaux masqués par leur assimilation aux «*Asians*», plus nombreux et mieux positionnés socialement.

Dans le recensement de 2000, on trouve donc d'abord une question sur l'éventuelle origine hispanique de la personne, déclinée, si c'est le cas, en³³:

- 1) «*Mexican, Mexican American, Chicano*», 2) «*Puerto Rican*», 3) «*Cuban*», 4) «*other Spanish/Hispanic/Latino*» (on demande au répondant de préciser)

– puis une question sur la race de la personne, déclinée en :

- 1) «*White*», 2) «*Black, African American or Negro*», 3) «*American Indian or Alaska Native*» (on demande de préciser la tribu principale), 4) «*Asian Indian*», 5) «*Japanese*», 6) «*Native Hawaiian*», 7) «*Chinese*», 8) «*Korean*», 9) «*Guamanian or Chamorro*», 10) «*Filipino*», 11) «*Vietnamese*», 12) «*Samoan*», 13) «*Other Asian*» (on demande au répondant de préciser), 14) «*Some other race*» (on demande au répondant de préciser).

C'est en 2000 qu'il a été possible pour la première fois de cocher plusieurs races (seuls 2,8 % de la population ont déclaré des races multiples au recensement de 2000).

Une question portant sur l'ascendance (*ancestry*) a de plus été introduite en 1980 dans le formulaire long du recensement, adressé à 1/6^e de la population, mais elle n'est pas directement utilisée dans les programmes d'*Affirmative action*. La religion, elle, ne peut être enregistrée dans le recensement, du fait de l'interprétation du premier amendement de la Constitution en termes de *religion-blindness* des statistiques.

À partir des données collectées lors du recensement, le *Census Bureau* produit des tabulations spécifiques selon les spécifications demandées par l'EEOC, le ministère de la Justice, le ministère du Travail et le Bureau de la gestion du personnel. Ces tabulations comprennent la distribution des 512 catégories socioprofessionnelles par race, ethnicité, hispanicité et sexe pour tous les États, aires urbaines (*Metropolitan Statistical Areas - MSA*) et

33. Les modalités de réponses ne sont pas numérotées dans le bulletin individuel.

comtés (*counties*). Ces tabulations sont disponibles sur Internet et fournies dans le détail sans restriction de tailles d'effectifs, même si les données croisant la race en 12 catégories et les catégories socioprofessionnelles ne doivent pas être fournies pour des zones géographiques de moins de 50 000 habitants.

Statistiques au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

L'EEOC et l'OFCCP ont promulgué en 1996 un standard de référence adressé aux employeurs relevant de leur juridiction, le *Standard form 100* ou *Employer Information Report EEO-1* définissant les différents éléments devant figurer dans les rapports annuels remis par les employeurs. La liste des catégories que les employeurs doivent utiliser pour distribuer leur force de travail y est officiellement fixée.

Dans le cadre des programmes d'*Equal Employment Opportunity*, les entreprises, les écoles et les services de police utilisent une méthode de classification par hétéro-déclaration: la classification est effectuée par un tiers, le plus souvent par un agent d'encadrement de l'entreprise ou le personnel administratif des écoles. Notons que ce type de collecte de données serait incompatible avec la directive 95/46/CE «relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données» car il nécessiterait un retour du formulaire, après son remplissage, vers l'employé qui devrait signaler son accord pour la classification effectuée et son utilisation. L'un des problèmes majeurs de cette méthode est en outre qu'elle conduit à utiliser dans le *monitoring* des données obtenues de manières différentes, puisque le recensement procède par auto-identification. Qui plus est, l'OFCCP ne recommande pas formellement l'utilisation du recensement pour établir des données de référence: il indique que les employeurs doivent utiliser les «meilleures données disponibles» et que des actualisations du recensement peuvent être nécessaires.

En revanche, l'inscription dans un programme d'*Affirmative action* (lors de la candidature pour un emploi ou à l'entrée à l'université) repose sur l'auto-identification: il n'y a pas de «certificat» de race à présenter pour pouvoir bénéficier de l'*Affirmative action*³⁴.

• Au Canada

Contexte de mise en place du dispositif anti-discrimination

Au Canada, c'est la remise en cause de la domination anglophone sur la minorité francophone qui a servi de point d'entrée à la sensibilisation aux

34. Même si en 1989, la Cour du Massachusetts a annulé le recrutement dans le corps des pompiers de Boston de deux frères qui bien que blancs et d'origine italienne, s'étaient déclarés «Noirs» dans le formulaire de candidature. Leur déclaration a été confrontée à une observation visuelle de leur apparence, à des documents mentionnant leur origine comme le bulletin de naissance, et à leur perception raciale et à celle de leur famille dans leur environnement social.

discriminations, même si une histoire marquée par la négation des droits des «Premières nations» par une politique d'immigration sélective sur critères raciaux, menée jusqu'au début des années 1950, a pu également jouer un rôle.

L'idée d'un «programme d'action positive» a ainsi d'abord été conçue dans le cadre de la Commission royale sur le bilinguisme et le biculturalisme en 1963 pour respecter l'égalité entre les deux peuples fondateurs. Ce premier mouvement fut suivi en 1971 par la *Politique du multiculturalisme* visant à aider les groupes à conserver leur langue et leurs traditions dans le cadre du bilinguisme officiel, puis par la loi sur le Multiculturalisme canadien de 1988 qui reconnaît le pluralisme de l'identité nationale et fait de la lutte contre le racisme une priorité publique.

La loi sur l'Équité en matière d'emploi, qui date de 1986, a également eu une incidence directe sur les données collectées dans le recensement. Cette loi introduit le concept de «minorités visibles», définies comme «les personnes autres que les autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche». Elle rend le *monitoring* obligatoire pour les entreprises de plus de 100 employés qui relèvent du secteur privé sous compétence fédérale, de la fonction publique ou assimilée et pour les entreprises sous contrat avec l'État (contrats de plus de 200 000 dollars canadiens). En 2002, environ 1 400 établissements (correspondant à 2 millions d'employés) ont ainsi développé des programmes d'équité dans l'emploi.

En 2003, le rapport annuel sur la loi sur l'équité dans l'emploi montrait que l'*indice de représentativité* s'établissait à 95,9 % pour les femmes, 80,7 % pour les autochtones, 77,5 % pour les minorités visibles et 46,9 % pour les personnes handicapées. L'indice de représentativité est le ratio entre le taux de représentation dans les entreprises visées par le Plan légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) et le taux de représentation au sein de la population active. Un indice de représentativité de moins de 100 % montre que le taux de représentation du groupe désigné est inférieur à son taux de représentation au sein de la population active, ce qui sous-entend que le groupe est sous-représenté.

Statistique publique

Des catégories «raciales» existaient au Canada depuis le premier recensement de 1871. Elles furent abandonnées au début des années 1950. Cela dit, il a toujours existé une question sur les origines «ancestrales» ou «ethniques» des Canadiens. Et depuis 1996, pour fonder le *monitoring* mis en place avec la loi sur l'Équité dans l'emploi, une question sur les minorités ethniques a été introduite, après de nombreux tests et un accueil au départ plutôt hostile. Aujourd'hui, les questions sur l'origine ethnique, l'appartenance à une «minorité visible», l'appartenance aux peuples autochtones ou la religion ne sont présentes que dans le questionnaire long, adressé à 20 % de la population. Dans le questionnaire abrégé, adressé à 80 % de la population, il subsiste cependant une question sur la langue maternelle.

Au recensement de 2001, la question 17 sur l'origine ethnique comportait 25 exemples, classés en ordre décroissant en fonction de la fréquence des origines ethniques uniques déclarées en 1996³⁵. Elle était formulée comme suit :

« À quel(s) groupes(s) ethnique(s) ou culturel(s) les ancêtres de cette personne appartenaient-ils ?

Par exemple canadien, français, anglais, chinois, italien, allemand, écossais, irlandais, cri, micmac, métis, inuit (esquimau), indien de l'Inde, ukrainien, hollandais, polonais, portugais, philippin, juif, grec, jamaïcain, vietnamien, libanais, chilien, somalien, etc.

Indiquez tous les groupes qui s'appliquent »

Le guide du recensement précisait : « La question 17 nous informe sur la diversité ethnique et culturelle de la population du Canada. Elle permet de recueillir des données nécessaires à l'application de la loi sur le Multiculturalisme canadien. Des associations ethniques et culturelles, des organismes et des chercheurs utilisent abondamment ces données à des fins aussi diverses que la promotion de la santé, les communications et le marketing ».

Les questions 18, 20 et 21 portaient sur les peuples autochtones et les premières nations. La question 18 était formulée ainsi :

« Cette personne est-elle un autochtone, c'est-à-dire un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit (Esquimau) ? Si oui, cochez le ou les cercles qui décrivent le mieux cette personne »

La question 20 :

« Cette personne appartient-elle à une bande indienne ou à une Première nation ? [si oui, on demande de préciser] »

La question 21 :

« Cette personnes est-elle un Indien des traités ou un Indien inscrit aux termes de la loi sur les Indiens du Canada ? »

Le guide du recensement précisait : « Les questions 18, 20 et 21 nous fournissent des renseignements sur les peuples autochtones, métis et Inuits ou sur les Premières nations, lesquels sont nécessaires à la gestion des lois et des programmes d'emploi en vertu de la loi sur les Indiens du Canada et de la loi sur l'Équité en matière d'emploi. Les chercheurs ainsi que les gouvernements et les associations autochtones se servent également de ces données pour examiner un large éventail d'enjeux démographiques et socioéconomiques ».

Quant à la question 19 sur les « minorités visibles », elle était formulée comme suit :

« Cette personne est-elle un (cochez ou précisez plus d'un groupe s'il y a lieu) ? »

35. Les réponses multiples sont acceptées explicitement depuis 1981, où elles ont représenté 11 % des réponses. Ce taux de réponses multiples est passé à 28 % en 1986 et 38 % en 2001.

Sont proposées les réponses suivantes :

Blanc ; Chinois ; Sud-Asiatique (p. ex. Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.) ; Noir ; Philippin ; Latino-Américain ; Asiatique du Sud-Est (p. ex. Cambodgien, Indonésien, Laotien, Vietnamiens, etc.) ; Arabe ; Asiatique occidental (p. ex. Afghan, Iranien, etc.) ; Japonais ; Coréen ; Autre – Précisez »

Le guide du recensement précisait : « La question 19 nous renseigne sur les groupes qui composent la population des minorités visibles du Canada. Ces renseignements sont nécessaires à la mise en œuvre des programmes relevant de la loi sur l'Équité en matière d'emploi, laquelle vise à favoriser l'égalité des chances pour tous. »

Dans le cadre du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi (PSEME), Statistique Canada est tenu de fournir des données pertinentes permettant à l'organisme d'application d'établir des lignes directrices et de formuler des objectifs. Les données sur la « disponibilité » de la main-d'œuvre sont produites à partir du recensement. Elles donnent, pour les années de recensement, les nombres et les pourcentages de travailleurs appartenant aux groupes désignés selon le type de compétence, la situation vis-à-vis de l'activité, la profession et la région.

Enfin, la question 22 sur la religion est justifiée dans le guide du recensement par l'objectif d'« évaluer les besoins et les possibilités d'avoir des écoles confessionnelles séparées dans certaines provinces ». Il est indiqué en outre que « les lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne dépendent des données sur la religion pour protéger les gens contre toute discrimination fondée sur les croyances religieuses ».

Statistiques au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

Les standards relatifs aux « groupes désignés » (minorités visibles, autochtones, femmes et personnes handicapées) des programmes d'égalité sont définis par la loi, en partenariat avec Statistique Canada. Les catégories sont strictement identiques dans tous les fichiers de collecte, quelle que soit la source. Les entreprises doivent fournir chaque année un rapport avec un volet quantitatif décrivant pour chaque groupe désigné les embauches, cessations d'emploi, promotions, distribution des salaires et un volet qualitatif décrivant les mesures prises pour améliorer la situation des groupes désignés dans l'entreprise et le résultat de ces actions. L'enregistrement de l'appartenance à un groupe protégé est obtenu par distribution d'un questionnaire auto-administré à tous les employés.

Les rapports sont transmis au ministère de l'Emploi (RHDC) qui supervise la réalisation des programmes, et à la Commission des droits de la personne qui a qualité pour sanctionner les entreprises. En effet, diverses sanctions sont prévues en cas de défaillance dans la réalisation du *monitoring*, dont la rupture des contrats.

- En Grande-Bretagne

Contexte de mise en place du dispositif anti-discrimination

Il semble que le *Race Relation Act* (RRA) de 1976 puisse être interprété comme le pendant d'une politique d'immigration restrictive sur base raciale instituée par le *Commonwealth Immigration Act* de 1968 et renforcée par l'*Immigration Act* de 1971. Il reprend aussi la structure du *Sex Discrimination Act* de 1975. Le meurtre de Stephen Lawrence en 1993 et le rapport Mac Pherson, publié en 1999 à la suite de ce meurtre, en soulignant les responsabilités de la police, a popularisé la notion de «racisme institutionnel» et tracé les grandes lignes du *RRA Amendment* de 2000. Dès 1986, la Grande-Bretagne avait introduit le concept de discrimination systémique.

Une évaluation de 2003 tirée d'une enquête de 1998 (*Workplace Employee Relations Survey*) montrait que cette année-là le *monitoring* des employés selon l'origine ethnique et raciale n'était effectué que par 30 % des entreprises (48 % des entreprises publiques).

C'est la raison pour laquelle le *monitoring* est devenu obligatoire pour les *public authorities* dans le *Race Relation Act* de 2000.

Statistique publique

La première question élaborée pour répondre aux besoins de la lutte contre les discriminations a été introduite dans le recensement de 1971 sous la forme d'une question sur le pays de naissance des parents. L'introduction d'une *ethnic question* dans le recensement de 1991 n'a été validée qu'après plusieurs tentatives et des controverses très vives sur son opportunité et ses conséquences en termes d'inscription des divisions ethniques et raciales dans la société. Après une modification importante, elle a été reconduite en 2001. La question est formulée de la manière suivante :

«*What is your ethnic group ?*

Choose ONE section from A to E, then tick the appropriate box to indicate your cultural background

A. White

– *British*

– *Irish*

– *Any other White background, please write in*

B. Mixed

– *White and Black Caribbean*

– *White and Black African*

– *White and Asian*

– *Any other Mixed background, please write in*

C. Asian or Asian British

– *Indian*

– *Pakistani*

– *Bangladeshi*

– *Any other Asian background, please write in*

D. Black or Black British

– *Caribbean*

– *African*

– *Any other Black background, please write in*

E. Chinese or other ethnic group

– *Chinese*

– *Any other, please write in »*

Statistiques au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

Le standard utilisé en Grande-Bretagne et diffusé par la CRE reprend intégralement la nomenclature produite par le recensement. Les *codes of practice* conseillent fortement la reprise des catégories du recensement, d'autant que les diverses enquêtes statistiques (notamment l'enquête emploi : *Labour Force Survey*) se sont alignées sur cette nomenclature inscrite dans le *National Statistics Data Source*.

L'enregistrement de l'appartenance à un groupe protégé est obtenu par distribution d'un questionnaire auto-administré à tous les employés.

• En Australie

Contexte de mise en place du dispositif anti-discrimination

L'histoire de l'Australie est marquée par le sort dramatique qui fut réservé aux peuples autochtones (aborigènes et insulaires du détroit de Torres), longtemps opprimés, soumis à une assimilation extrêmement violente en même temps qu'ils restaient à la marge de la société. Ainsi, la discrimination légale à l'égard des aborigènes a pris fin en 1967, date à laquelle ces derniers accèdent à la citoyenneté. Par ailleurs, l'Australie a mené une politique d'immigration ouvertement sélective sur des critères raciaux, la *White Australia Policy*, qui ne fut abandonnée qu'en 1973. Ce passé discriminatoire et l'importance des flux migratoires peuvent expliquer l'adoption d'une politique d'égalité portant sur les « minorités ethniques » avec un effort particulier pour les aborigènes.

La politique la plus aboutie de lutte contre les discriminations concerne essentiellement les femmes (*Equal Opportunity for Women in the Workplace Act*) et les aborigènes et insulaires du détroit de Torres. Le *monitoring* concerne quant à lui essentiellement l'emploi public (agences fédérales et des États). Quatre groupes sont concernés par les programmes d'égalité des chances dans l'emploi public : 1) les femmes, 2) les membres des groupes raciaux, ethniques et des minorités ethno-religieuses/les personnes dont la langue maternelle n'est pas l'anglais, 3) les aborigènes et les insulaires du détroit de Torres et 4) les personnes souffrant d'un handicap. Le suivi de ces programmes est largement décentralisé.

Statistique publique

Les catégorisations faisant référence à l'ethnicité ont beaucoup varié au cours du temps. La notion de « race » a été utilisée pour identifier les abori-

gènes pendant deux recensements (1971 et 1976) avant d'être abandonnée. La classification des «immigrants» s'est élargie en 1971 au recueil du pays de naissance des parents. Dans la perspective du recensement de 1986, un comité (*Population Census Ethnicity Committee*) a préconisé d'introduire une question sur l'ascendance (*ancestry*), question qui a été ensuite supprimée avant d'être remaniée et reprise au recensement de 2001. Son utilisation s'effectue en association avec le pays de naissance des parents (en deux positions: nés en Australie ou nés «outre-mer») et celui de l'individu. Au recensement de 2001, la question sur l'*ancestry* est formulée de la manière suivante:

«*What is the person's ancestry? (for example: Vietnamese, Hmong, Dutch, Kurdish, Australian South Sea Islander, Maori, Lebanese...).*
Provide more than one if necessary»

et 8 réponses sont pré-codées:

«*English*», «*Irish*», «*Italian*», «*German*», «*Greek*», «*Chinese*»,
«*Australian*», «*Other, please specify*»

Le guide adressé aux destinataires du questionnaire indique, pour répondre à la question sur l'*ancestry*, de désigner l'ascendance (ou les ascendances) avec laquelle (lesquelles) on s'identifie le plus, en remontant à trois générations (soit jusqu'aux arrière-grands-parents).

La question sur l'ascendance semble n'être utilisée qu'à des fins de connaissance de la population australienne. Son recueil n'est pas étendu aux fichiers administratifs, notamment à ceux remplis dans le cadre des programmes d'égalité dans l'emploi public.

À noter qu'il existe également une question – optionnelle – sur la religion, et une question spécifique sur l'origine aborigène ou des îles du détroit de Torres du répondant.

Statistiques au niveau des établissements du secteur public

L'institut statistique australien (*Australian Bureau of Statistics – ABS*) a édicté toute une série de standards destinés à stabiliser les codifications des groupes culturels, religieux et linguistiques, conformément aux catégories mobilisées dans le cadre australien de promotion de la diversité. Le *Standard for Statistics on Cultural and Language Diversity* a été validé par le Conseil des ministres de l'Immigration et des Affaires multiculturelles (COMMA) en 1999.

Pourtant, les questionnaires distribués aux employés et donc les données agrégées que l'on trouve au niveau des agences, de la fonction publique des États ou de la fonction publique fédérale ne font pas référence à la question de l'*ancestry* introduite dans le recensement. C'est encore le fait d'avoir une langue maternelle autre que l'anglais qui est retenue comme variable pour définir les personnes «*from culturally diverse backgrounds*», soit les personnes qui sont nées dans des pays autres que l'Australie, le Royaume-Uni, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, l'Afrique du Sud, le Canada et les États-Unis.

La standardisation de la catégorie « indigènes » (aborigènes et insulaires du détroit de Torres) pose de même un problème d'homogénéité. Certains services spécialisés dans les relations avec les indigènes privilégient une référence à l'ascendance, tandis que d'autres utilisent une identification par la communauté pour certifier le statut indigène.

- **Aux Pays-Bas**

Contexte de mise en place du dispositif anti-discrimination

Aux Pays-Bas aussi, la responsabilité historique (liée au passé colonial) a été invoquée lors de l'introduction en 1983 de la politique des minorités. La notion de minorité fut toutefois abandonnée en 1990 au profit de celle de groupes « allochtones non occidentaux », soit l'ensemble des personnes originaires de pays en voie de développement. Il s'agit en fait essentiellement des « Turcs », « Marocains », « Antillais », « Surinamiens » et « Autres non occidentaux »

Le 1^{er} juillet 1994, est entrée en vigueur une loi (*Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen - WBEAA*) visant à promouvoir l'accès proportionnel à l'emploi de personnes appartenant à des minorités ethniques. Cette loi demandait aux employeurs de plus de 35 travailleurs de tenir un registre du personnel permettant de calculer le taux de personnel appartenant aux minorités ethniques par rapport à l'ensemble des effectifs, d'établir un rapport annuel public comparant notamment le taux d'emploi des minorités ethniques dans l'entreprise avec leur taux d'emploi dans l'ensemble de la population active, et d'établir un plan annuel interne non public, en accord avec le comité d'entreprise, pour présenter la situation de l'entreprise en ce qui concerne l'évolution des effectifs et le climat de travail pour les immigrants, les objectifs ainsi que les mesures pour atteindre un taux proportionnel de travailleurs appartenant à des minorités ethniques.

L'évaluation de cette loi, conduite en 1996, a mis en évidence son relatif échec : seuls 14 % des employeurs avaient rempli l'intégralité des dispositions légales, dont le dépôt d'un rapport sur la place des minorités dans l'entreprise.

En 1998, la loi *WBEAA* fut remplacée par la loi *Samen (Stimuleren Arbeidsdeelname Minderheden)*. Parmi les modifications apportées à la première loi, on notera que l'employeur ne devait plus désormais élaborer qu'un seul document public présentant le taux d'emploi des minorités ethniques dans son entreprise et les mesures en faveur de la promotion de leur emploi, visant à davantage faire correspondre le taux d'emploi des minorités ethniques dans l'entreprise avec leur taux d'emploi dans l'ensemble de la population active. En 2001, 70 % des employeurs avaient rendu un rapport annuel détaillant le niveau de représentation des minorités ethniques dans leur entreprise et les mesures prises pour l'améliorer l'année suivante. Mais, alors que les objectifs fixaient une représentation à 10 %, les résultats ont plafonné à 8,5 %.

La loi *WBP* sur la protection des données de 2001 (*Wet Bescherming Persoonsgegevens*), dans son article 18, autorise expressément le recueil de la «race» pour attribuer un statut préférentiel à des individus d'une minorité ethnique ou culturelle, mais restreint le champ de la catégorisation à des «déterminations objectives», telles que le pays de naissance de l'individu, de ses parents ou de ses grands-parents. L'élaboration de toute autre catégorie nécessiterait une modification de la loi.

Statistique publique

Il n'y a plus de recensement aux Pays-Bas depuis 1971. Chaque municipalité est dotée d'un registre sur lequel s'inscrit chacun des habitants. Le système de données démographique associe depuis 1994 le registre municipal et plusieurs fichiers administratifs : sécurité sociale, contrats d'eau et d'électricité, registre policier des étrangers et fichiers des retraités. Les données provenant de ces différentes sources sont ensuite compilées nominativement et diffusées par l'institut statistique néerlandais (*Centraal Bureau voor de Statistiek* - CBS). Les données sont actualisées chaque année.

Le repérage des minorités ethniques aux Pays-Bas s'est toujours fait sur une base «objectiviste», c'est-à-dire renvoyant au pays de naissance des immigrants, puis à celui de leurs parents. Les minorités ethniques regroupent aussi bien des nouveaux immigrants étrangers que des Néerlandais descendants d'immigrants ou d'originaires des anciennes colonies (Surinam, Indonésie, Îles Moluques, etc...).

Statistiques au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

La loi *SAMEN* prévoyait un *monitoring* en relation avec les objectifs de promotion des minorités dans l'emploi. Les obligations des employeurs comprenaient la rédaction d'un rapport annuel collecté par des centres régionaux (RBA) et remis au Parlement.

• En Belgique

Contexte de mise en place du dispositif anti-discrimination

En Belgique, la lutte contre les discriminations repose sur trois outils juridiques : la loi du 30 juillet 1981, tendant à lutter contre le racisme et la xénophobie, la loi du 14 avril 1995 sur la traite des êtres humains et la loi du 25 février 2003 visant tous motifs de discrimination dont le handicap, l'orientation sexuelle, l'état de santé et l'âge.

Un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été créé en 1993. C'est un service public fédéral, dont les missions, qui s'inscrivaient initialement uniquement dans le cadre de la lutte contre le racisme et les discriminations qui en découlent, ont été étendues en février 2003 aux autres formes de discriminations conformément aux directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a pour mission l'accueil des victimes et peut, le cas échéant, déposer plainte ou se constituer partie civile devant les tribunaux contre les auteurs présumés de discriminations. Il est également habilité à faire des consultations et à commander des études, peut former les acteurs civils et publics et produire des recommandations aux autorités publiques et politiques à leur demande ou à son initiative.

C'est en 1997 que, pour la première fois, une étude universitaire a permis d'aborder de façon rigoureuse la question des discriminations sur le marché du travail à raison de l'origine ethnique. Depuis lors, plusieurs travaux scientifiques ont confirmé à la fois l'ampleur et la persistance du phénomène.

Cette prise de conscience suscita la décision, prise lors d'une réunion ministérielle en mai 2006, de confier au Centre la rédaction d'une note préfigurant ce que pourrait être un outil statistique adapté à l'observation et au suivi de la situation des étrangers et des Belges d'origine étrangère sur le marché du travail.

En juillet 2005, la Conférence interministérielle sur l'emploi avait déjà chargé le Centre de réaliser une consultation auprès des associations de défense des immigrés pour recueillir leur avis sur le principe, et éventuellement, les conditions d'établissement de statistiques « ethniques », consultation qui avait révélé globalement une certaine prudence de la part des personnes rencontrées.

Le dispositif actuellement envisagé

En Belgique, la loi sur la Protection de la vie privée interdit la collecte et le traitement de données à caractère personnel qui révéleraient l'origine raciale ou ethnique des individus. Quant à la loi relative à la statistique publique, elle interdit les investigations et études statistiques de l'Institut national de statistique qui concerneraient la race ou l'origine ethnique.

Par conséquent, la proposition en cours d'élaboration au sein du groupe de travail coordonné par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est centrée sur le principe d'un *monitoring* socio-économique fondé sur la nationalité et l'origine nationale construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une ou plusieurs bases de données administratives existantes.

Ce *monitoring* pourrait donc s'appuyer, moyennant quelques aménagements concernant en particulier les jeunes Belges de la troisième génération nés après 1984, sur une exploitation spécifique des bases de données auxquelles a accès la Banque carrefour de la sécurité sociale (BCSS). Cette dernière, instituée par la loi du 15 janvier 1990, a pour mission de mettre à la disposition des dirigeants politiques et des chercheurs des informations intégrées et intersectorielles dans le champ des données sociales.

L'un des inconvénients de la méthode basée notamment sur les données du *Registre national* et accessibles par la Banque carrefour de la sécurité sociale, est qu'elle ne prend pas en compte les jeunes de la troisième

génération, nés belges en Belgique à partir de 1984. En effet, en 1984, la législation concernant l'acquisition de la nationalité par des enfants nés en Belgique a été assouplie. Cette catégorie de personnes ne peut donc pas être identifiée *via* les critères «pays natal», «nationalité», «historique de la nationalité». Pour cette génération, il n'y a pas de données statistiques nationales disponibles. Seules existent les données reprises dans les *Registres de population communaux* (municipaux) qui incluent la filiation des personnes mais qui ne sont pas accessibles par la Banque carrefour de sécurité sociale. Pour ce faire, des changements légaux devraient intervenir, tant pour le traitement que pour la communication des données.

Sous réserve des difficultés légales évoquées plus haut, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme propose ainsi de mettre en œuvre :

- un *monitoring* «macro» permettant d'analyser, tous les 5 ans par exemple, le marché de l'emploi par secteur, statut professionnel et autres caractéristiques de l'emploi, selon la nationalité ou l'origine nationale ;
- un *monitoring* «micro» à l'usage des entreprises s'engageant dans un plan de diversité ou dans une dynamique de labellisation ;
- un *monitoring* à l'usage des Services régionaux de l'emploi.

> Conclusion

La France doit-elle à son tour envisager de recourir à des catégories «ethniques» ou «ethno-raciales» pour renforcer l'efficacité de ses politiques de lutte contre les discriminations ? La réponse à cette question ne peut être que nuancée. D'abord, contrairement à ce qui est affirmé parfois un peu rapidement, la France n'est pas dépourvue de tout outil pour apprécier les phénomènes de discriminations liées à l'origine.

La généralisation au fil des années, dans les grandes enquêtes de la statistique publique, de questions sur le lieu de naissance et la nationalité de naissance des parents des personnes interrogées devrait permettre des progrès substantiels dans la connaissance de certains phénomènes sociaux impliquant les populations issues de l'immigration. Mais l'introduction de ces questions est encore récente et les gains d'information obtenus ne pourront s'apprécier qu'au fil du temps. Rappelons que d'après les estimations de M. Tribalat, en 1999, la population d'origine maghrébine était composée à 43 % d'immigrés, à 48 % d'enfants d'immigrés et à seulement 9 % de petits-enfants d'immigrés. Cela signifie qu'en généralisant la question sur la nationalité de naissance des parents, on saisit, aujourd'hui encore, les 9/10^e de la population d'origine maghrébine. Ce taux est sans doute encore plus élevé pour les populations originaires d'Afrique noire et de Turquie, dont l'arrivée en France est plus récente.

En ce qui concerne la mesure de la diversité dans les entreprises ou les administrations, la CNIL admet d'ores et déjà le recours à des critères « objectifs » tels que la nationalité ou le pays de naissance des parents. Elle refuse en revanche des enquêtes fondées sur le prénom ou sur l'auto-classement des employés dans des catégories ethniques ou raciales. Mais là encore, les choses sont susceptibles d'évoluer. Le groupe de travail à l'origine de la recommandation du 5 juillet 2005 a été réinstallé. La CNIL auditionnera les différentes parties prenantes de ce débat au cours de séances publiques et fera connaître sa position au printemps prochain.

Des marges de progrès importantes existent donc à cadre législatif constant.

Faut-il aller plus loin et envisager la création de référentiels ethno-raciaux, comme l'ont fait les pays anglo-saxons ? Le bouleversement symbolique qui en résulterait ne doit pas être sous-estimé.

L'enquête exploratoire conduite récemment par l'INED³⁶ confirme la réticence d'une proportion significative de la population vis-à-vis d'une telle démarche. Très forte lorsqu'il s'agit d'alimenter des fichiers du personnel et de l'administration, leur réserve est nettement moins marquée pour les enquêtes scientifiques et le recensement. D'une façon générale, l'hostilité est la plus forte chez les immigrés maghrébins et leurs descendants. Les questions portant sur le lieu de naissance des parents sont en revanche beaucoup mieux acceptées.

Une telle évolution, délicate à conduire politiquement et techniquement, ne se justifierait donc que si les outils traditionnels, même utilisés plus systématiquement, faisaient la preuve de leur inefficacité en matière de lutte contre les discriminations ; ou encore si la France devait s'orienter, en matière de lutte contre les discriminations indirectes, vers une politique d'*ethnic monitoring* sur le modèle anglo-saxon, ce qui ne fait pas aujourd'hui l'objet d'un consensus.

36. SIMON P. et CLÉMENT M. (2006), « Comment décrire la diversité des origines en France ? Une enquête exploratoire sur les perceptions des salariés et des étudiants », *Population et sociétés*, n° 425, juillet-août 2006.

partie 2

> **ACTES DU COLLOQUE STATISTIQUES « ETHNIQUES »
LE 19 OCTOBRE 2006 À LA MAISON DE LA CHIMIE**



> Introduction par Sophie Boissard



Sophie BOISSARD, Directrice générale
du Centre d'analyse stratégique

Bonjour,

Je suis très heureuse de vous accueillir pour cette journée ; c'est la deuxième manifestation organisée par le Centre depuis sa création le 6 mars dernier. Pour comprendre les raisons de cette initiative, il n'est pas inutile de revenir sur la mission du Centre d'analyse stratégique et sur le contexte. Nous remplissons auprès du Premier ministre une mission de veille et d'expertise et nous contribuons à la définition des grandes orientations de politique publique. Ceci nous amène soit à répondre aux saisines que nous adresse le Premier ministre, éventuellement sur sollicitation des présidents des deux chambres, soit à travailler dans le cadre d'un programme déterminé chaque année. Les principaux axes de ce programme s'organisent en 2006 autour de la diversité sociale. À travers différentes études, travaux statistiques, monographies de terrain, comparaisons internationales, nous avons cherché à comprendre quelles sont les origines des inégalités de revenus, de destins et de savoirs qui affectent notre pays pour déterminer des politiques publiques visant à y répondre efficacement. Le rapport annuel que nous publierons à la fin de l'année portera sur ces différentes questions.

Le colloque que nous avons organisé le 25 avril dernier avait pour ambition de dresser un premier portrait de la société française et des aspirations de nos concitoyens. Au fil des travaux, il nous est apparu que la question des outils de mesure des inégalités sociales méritait à elle seule une réflexion approfondie. Parce que l'égalité des chances constitue une des lignes de fracture de notre société, nous avons décidé de nous interroger sur les statistiques « ethniques » et plus largement sur les outils de mesure

de la diversité. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de tenir cette journée d'étude, qui fait appel à des experts – démographes, sociologues –, des représentants des principales institutions en charge de la question – CNIL, HALDE – et des acteurs de terrain, et qui fait une large place à la comparaison internationale.

Notre interrogation est triple: que permettent de faire les statistiques publiques existantes en termes de connaissance des trajectoires des populations immigrées et d'identification des phénomènes de discrimination? Cela est-il suffisant pour concevoir et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces en matière d'emploi et de logement? Peut-on faire mieux à cadre juridique constant? Quelles leçons tirer de nos voisins, britanniques, néerlandais et belges, par exemple, qui se livrent à un recensement beaucoup plus systématique des données relatives à l'origine ou à l'appartenance ethnique notamment dans les entreprises?

Nous avons conscience que c'est un sujet difficile car sous une apparente technicité, il touche à la définition de notre pacte social et à la conception intime que chacun se fait de son identité et de sa place dans la communauté nationale. Le débat sera vif mais nous espérons qu'il sera serein et constructif. Nous avons essayé de construire des tables rondes qui reflètent la situation en France et à l'étranger. Je souhaite que cette journée permette à chacun d'avancer dans sa réflexion. Je cède sans plus attendre la parole à Dominique Schnapper à qui revient la lourde tâche d'ouvrir cette journée d'études.

Merci beaucoup.

«État des lieux, état des problèmes»

Allocution d'ouverture de Dominique Schnapper



Dominique SCHNAPPER, universitaire, écrivain. Directrice d'études à l'École des hautes études en sciences sociales de Paris. Dernier ouvrage paru, en collaboration avec Chantal Bordes-Benayoun : *Diasporas et nations*, éd. Odile Jacob, coll. «Sciences humaines», 2006.

Le problème des statistiques «ethniques» soulève des passions fortes en France et l'on peut se réjouir qu'au lieu des accusations réciproques de racisme entre des «Républicains» et des «Démocrates», le Centre d'analyse stratégique ait organisé une réunion scientifique entre gens de bonne volonté pour expliciter le sens de l'adoption de statistiques «ethniques», les conditions de leur faisabilité et de leur efficacité. Nous serons d'accord, je pense, pour adopter l'idée que ceux qui ne partageront pas notre avis ne sont pas pour autant des «racistes» ou des traîtres à la République. Sur ce sujet, il me paraît légitime d'adopter une position nuancée – pour la simple raison que la réalité sociale est complexe, que les effets des politiques publiques sont ambigus et que les analyses ne devraient jamais être réduites à des affirmations trop péremptoires et trop simples.

- **D'abord pourquoi ces passions ?**

Elles reposent sur l'idée juste que les statistiques sont un instrument de la vie sociale, qu'elles ne se contentent pas de constater et de décrire une réalité qui existerait *a priori*, mais qu'elles contribuent aussi à la construire. La statistique n'est pas simple enregistrement de données qui seraient inscrites dans la réalité, elle contribue à créer la vie sociale en donnant une forme à la conscience que les sociétés prennent d'elles-mêmes. En d'autres termes, les données élaborées par les statisticiens, comme toute politique et toute connaissance, deviennent une part de la réalité elle-même. Il est bien vrai que la politique et la recherche contribuent à la prise de conscience des catégories ethniques. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle certains militants antiracistes ont envisagé que le mot «race» soit évacué des textes officiels, car en déclarant lutter contre les préjugés liés à la «race», les rédacteurs des constitutions et des lois ont implicitement reconnu, et donc consacré, l'existence même des «races».

Depuis 1872, les recensements nationaux ne posent pas de questions sur l'affiliation religieuse. Lorsque, dans les enquêtes sur la haute administration que nous avons menées, dans les années 1960, Alain Darbel et moi, nous avons posé une question sur le sujet dans notre questionnaire, Alain Darbel avait été

convoqué, pour s'expliquer, par Marceau Long, alors secrétaire général du gouvernement, et, dans un entrefilet, *Le Canard enchaîné* n'avait pas manqué de voir dans notre projet une nouvelle expression du retour à Vichy du gouvernement du général de Gaulle. Avec l'impétuosité de la jeunesse, je m'étais alors indignée de cette limite opposée à la recherche libre et de la difficulté à tester l'hypothèse classique de Bernard Groethuysen sur les liens entre fonction publique et catholicisme.

Devenue plus contrôlée avec l'âge, il m'apparaît aujourd'hui de manière évidente que les statistiques françaises qui refusaient de prendre en compte la religion ou l'origine historique dite « ethnique » étaient l'expression directe de l'utopie créatrice de la citoyenneté selon laquelle on est également citoyen quelles que soient sa religion et son origine historique; en sorte que les citoyens français, même dans les statistiques, ne sauraient être distingués selon leurs croyances et leurs origines.

On comprend dès lors les passions qui entourent le problème de l'établissement des statistiques « ethniques »: c'est remettre en cause l'utopie créatrice de la citoyenneté, c'est-à-dire le fondement même du principe de notre manière de vivre ensemble, en tous cas telle qu'en France nous nous la racontons – l'application n'étant évidemment pas toujours au niveau de nos aspirations.

• La critique de la position française traditionnelle

Cette position, on le sait, fait désormais l'objet de critiques virulentes et parallèles à celles qui sont portées contre l'égalité et la liberté « formelles » au nom de l'égalité et de la liberté « réelles ». Le cœur de ces critiques porte sur l'effet objectif ou involontaire de cette cécité volontaire. En refusant de prendre en compte des distinctions liées à l'origine historique qui existent dans la réalité des rapports sociaux, elle aboutirait objectivement à conforter et légitimer la réalité des inégalités et des discriminations. Comme l'a dit un auteur britannique, les Français n'osent pas plus parler de l'ethnique que les Victoriens de sexe, et ce refoulement a pour effet non seulement d'ignorer la réalité, mais de la conforter et de ne pas donner aux hommes politiques, faute de la connaissance nécessaire, les moyens de lutter contre ces inégalités et ces discriminations liées à l'origine ethnique.

C'est la position majoritaire dans les pays de tradition anglophone et dans les démocraties du Nord de l'Europe, c'est la position des institutions européennes et des dispositions qu'elles prennent. C'est également la position d'une part croissante des chercheurs français, professionnellement intéressés à disposer de données nouvelles qui leur donneront du « grain à moudre », si je peux m'autoriser cette familiarité. C'est une position que je comprends d'autant mieux que je l'ai partagée lors de l'enquête citée plus haut. Elle comporte une part de vérité, le refus de prendre en compte les catégories ethniques risque effectivement de conduire à sous-estimer des phénomènes sociaux qui existent bel et bien et de freiner l'intervention des politiques publiques pour les compenser.

Mais, par-delà les traditions nationales – et l'histoire de la citoyenneté - qui font que l'Angleterre et la France ont des positions originellement différentes,

par-delà l'influence indirecte des États-Unis dont une partie de la littérature sociologique porte sur les groupes ethniques et raciaux, par-delà l'effet des institutions européennes et par-delà l'intérêt corporatif des chercheurs, la revendication à disposer de statistiques « ethniques » me paraît inscrite dans la dynamique démocratique elle-même.

• **Pourquoi l'établissement de statistiques « ethniques » est-il inévitable ?**

L'adoption des statistiques « ethniques » s'inscrit dans la tension fondamentale, constitutive des démocraties, entre l'égalité civile, juridique et politique proclamée de tous les citoyens et la réalité des inégalités économiques et sociales. La dynamique démocratique aboutit à réclamer non seulement l'égalité des droits – dont l'élargissement progressif du droit de suffrage à tous les citoyens est une condition et une illustration – mais l'égalité des conditions de vie. Portée par sa propre dynamique, la « République » conduit les individus démocratiques à revendiquer une égalité qui ne soit pas seulement « formelle » mais « réelle ». C'est pourquoi nous assistons à l'extension croissante de l'intervention de l'État chargé de satisfaire les besoins sociaux par l'intermédiaire des diverses institutions de protection sociale, mais aussi de toutes les dispositions consacrées à répondre aux besoins éducatifs, culturels, sportifs et, enfin, « identitaires » ou « ethniques » des individus. Les politiques d'interventions se multiplient pour assurer toujours plus de bien-être et toujours plus d'égalité à tous, elles deviennent de plus en plus précises, se sédimentent et s'inscrivent dans les institutions collectives d'une manière qui semble irréversible. Une partie de la société devient « providentielle », c'est-à-dire liée à l'intervention de l'État providence. La revendication d'établir des statistiques « ethniques » pour lutter contre les inégalités et les discriminations s'inscrit dans cette dynamique et cette utopie démocratique selon laquelle tous les individus doivent avoir une protection de l'État pour que soient assurés l'égalité et le bien être de tous³⁷.

Cette force de la dynamique démocratique s'impose progressivement dans notre pays comme dans toutes les sociétés démocratiques. Le refus proclamé de prendre en compte toute dimension « ethnique », au nom du « modèle républicain », est dans les faits contourné par des politiques publiques qui adoptent des mesures en faveur de certaines populations, mais en les définissant non par des critères « ethniques », mais par des critères territoriaux et sociaux. Il suffit de citer les politiques de la Ville et les politiques des zones d'éducation prioritaires (ZEP) établies depuis 1993. On ne peut qu'être frappé par la rapidité foudroyante avec laquelle discours et politiques d'*Affirmative action*, fondés explicitement ou implicitement sur des catégories ethniques, se sont acclimatés en France, comme l'a relevé Gwénaële Calvès il y a quelques années.

Les effets pervers en sont bien connus. La politique de lutte contre les discriminations contribue inévitablement à faire exister socialement les catégories de population, elle consacre effectivement la réalité de ces catégories. Il faut en

37. SCHNAPPER D. (2002), *La démocratie providentielle*, Paris, Gallimard.

effet qualifier en les catégorisant les victimes des discriminations pour pouvoir les compenser. La politique vient sanctionner l'existence de ces critères. Elle contribue à «ethniser» la vie collective. Une campagne du *Greater London Council* en 1984 avait pour slogan inscrit sur les murs de la capitale: «le racisme nous concerne tous: nous en sommes les victimes ou les acteurs».

Mais il est également vrai que les catégories ethniques ne sont pas pour autant construites à partir de rien. L'ethnisation de la vie collective n'est pas créée par l'adoption de critères ethniques dans les statistiques. Ce n'est pas la mesure des discriminations qui les crée, même si la conscience qu'on en prend contribue à les entériner. Il est vrai que la lutte contre les discriminations s'inscrit directement dans les valeurs communes d'égalité devant la loi ainsi que devant les «places» et les «emplois publics», visés par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. C'est un des éléments de l'exigence démocratique et, à ce titre, on comprend qu'elle s'impose de plus en plus.

Je conclus.

La construction des catégories ethniques est inscrite dans le processus de démocratisation de la vie sociale, dans l'exigence de l'égalité contemporaine. Il est vrai que, comme toute politique, celle du refus comme celle de l'adoption des catégories ethniques, elle comporte des effets pervers dans la mesure où elle rend plus conscientes les distinctions ethniques; il est vrai qu'elle constitue un indice de l'affaiblissement de l'idée républicaine au bénéfice de la recherche de l'égalité que j'ai appelée «providentielle» - c'est là une évolution générale de la démocratie. Il ne sert à rien de déplorer que le passé soit passé. En revanche, il ne faut pas penser qu'en adoptant les catégories ethniques, les chercheurs vont faire succéder la lumière à l'obscurité, pour reprendre l'expression d'un ancien ministre de la Culture. Il faut penser qu'en prenant en compte les distinctions ethniques, on franchit une étape inévitable de l'évolution démocratique et qu'il dépend de nous tous que le combat pour l'égalité, qui fait partie de nos valeurs communes, ne soit pas dévoyé par le renforcement de la conscience ethnique qui s'ensuivra nécessairement.

Pourquoi des statistiques « ethniques » ?

Introduction de Gwénaële Calvès



Gwénaële CALVÈS, directrice scientifique
du Centre d'analyse stratégique

Merci, Madame, pour cette vigoureuse introduction dont les termes, j'en suis certaine, nous accompagneront tout au long de la journée.

La discussion étant désormais cadrée très précisément, je vais me borner à énoncer quatre vérités d'évidence, pour présenter d'un mot

chacune des quatre tables rondes qui vont se succéder au cours de ce colloque.

Première table ronde, première vérité d'évidence : tout ce qui fait progresser la connaissance n'est pas nécessairement bon à prendre. Nombreuses sont les expérimentations qu'il serait fabuleux de pouvoir engager dans l'intérêt de la science, mais qui nous apparaissent, pour des raisons de principe, tout simplement inenvisageables. De sorte que si nous parvenions, ce matin, à démontrer que l'ethnisation des statistiques est nécessaire au progrès de la science, nous n'aurions pas avancé d'un pas dans la résolution d'un problème qui est intrinsèquement *politique*.

Deuxième table ronde, deuxième vérité d'évidence : ce n'est pas parce qu'on peut, qu'on doit. Si la deuxième table ronde de la matinée nous livrait, clé en main, une nomenclature ethno- raciale présentée comme le reflet fidèle de notre situation démographique, le problème politique qui se pose à nous n'aurait pas évolué d'un *iota*.

Troisième table ronde, troisième vérité d'évidence : tout ce que font les autres ne demande pas nécessairement à être imité. Les exemples européens qui nous seront présentés au cours de la troisième table ronde – les exemples néerlandais et britannique – s'inscrivent dans des cultures juridico-politiques propres aux États concernés. Mais leur histoire n'est pas notre code, d'autant que le droit de l'Union européenne nous laisse, en la matière, la maîtrise de nos choix collectifs.

Quatrième table ronde, quatrième vérité d'évidence : le fait ne dicte pas le droit. Les pratiques de certains acteurs sociaux (en matière, ici, d'emploi et de logement) intègrent parfois – plus ou moins directement et plus ou moins légalement – des données relatives à l'origine des personnes. Est-ce bien, est-ce mal ? Est-ce utile, est-ce inadmissible ? Le débat, je l'espère, sera très largement ouvert lors de notre dernière table ronde.

Intervention de Georges Felouzis



Georges FÉLOUZIS, professeur de sociologie à l'université Victor Segalen – Bordeaux II. Auteur, avec Françoise Liot et Joëlle Perroton de *L'apartheid scolaire. Enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges*, Paris, Seuil, 2005.

Je me félicite de la tenue de ce colloque, qui aurait été impensable il y a seulement quatre ou cinq ans. Cela démontre une évolution radicale du débat politique et scientifique sur la question de la mesure des inégalités ethniques et des discriminations liées à l'origine des individus. Il y a dix ans, étudier simplement l'apport démographique de l'immigration à la population française pouvait susciter des débats houleux, voire de rudes polémiques. Les choses ont bien heureusement évolué, et dans le bon sens. On peut alors se questionner sur le pourquoi de cette évolution. Pour ma part, je crois qu'après des décennies de «refoulement», la question ethnique fait désormais partie du débat démocratique. La question n'est donc plus seulement du ressort du politique et du scientifique, mais aussi de l'opinion et du débat social. On doit donc réfléchir à la question de l'opportunité de la création de catégories ethniques dans la statistique publique non seulement en fonction de l'État ou de la science, mais aussi en fonction de l'évolution de la société.

En fait, à la question de la légitimité politique et scientifique des catégories ethniques dans la statistique française, il faut ajouter celle de leur légitimité «démocratique». Celle-ci renvoie à la capacité à faire exister socialement les inégalités et les discriminations dont sont victimes les individus appartenant aux «minorités visibles». Mais aussi à la pleine reconnaissance du droit de s'identifier positivement à une origine ethnique, qu'elle soit réelle ou reconstruite par les individus.

Il y a au moins trois séries d'arguments qui plaident pour la création de catégories statistiques.

Première série d'arguments: la statistique est le miroir des inégalités. Les statistiques font «exister» les inégalités en les introduisant dans le débat public. Les inégalités sociales à l'école n'existaient pas avant le panel de l'INED de 1962. Le plafond de verre dont sont victimes les femmes dans les entreprises «n'existait pas» avant les recherches sur le sujet. On peut avancer le même constat à propos de mes propres travaux sur la ségrégation ethnique à l'école, ou encore ceux de Philippe Bataille sur le racisme au travail. Les formes d'inégalités qui ne sont pas «connues», n'ont pas d'existence sociale et de ce fait n'accèdent pas au rang d'inégalités contre lesquelles il est légitime de lutter. Nous avons aujourd'hui une connaissance précise des inégalités sociales, économiques et des discriminations liées au genre. Ces éléments ne sont pas de simples «connaissances» sur la société, ce sont aussi des arguments, des motifs voire des moteurs de mobilisation collective: «Nous, les femmes», «Nous, les ouvriers», etc.

Deuxième série d'arguments: les inégalités ethniques sont très mal connues. Les travaux sur le sujet sont très récents en France. Ils sont le fruit, comme le souligne Patrick Simon, de «bricolages» (au bon sens du terme) pour reconstruire des mesures indirectes de l'appartenance ethnique des indi-

vidus. Je pense aux travaux de Silberman et Fournier dans un récent article de la *Revue française de sociologie* sur les discriminations ethniques à l'embauche, à ceux sur la ségrégation urbaine ou sur les modes d'intégration des immigrés. Ces travaux débutent et l'on commence à peine à avoir des résultats fiables. Mais nous n'avons pour l'instant aucun panorama sur des questions aussi importantes que la ségrégation ethnique dans les espaces urbains, ses conséquences en termes de chômage, d'éducation ou encore de participation politique. Il faut donc affiner ces recherches, comparer les résultats, approfondir l'identification des causes et des conséquences de ces situations ségréгатives. On est donc loin de tout savoir sur les discriminations, leurs conditions de production et leurs conséquences. À cet égard, le contraste avec les travaux américains est flagrant. Non seulement leur connaissance des minorités et des processus sociaux qui leur sont liés est importante, mais ces travaux continuent d'avancer pour produire de nouveaux faits et de nouvelles interprétations. Certes, aujourd'hui, on ne peut pas dire qu'en France nous ne soyons pas au fait de l'existence de discriminations ethniques. Mais il n'est pas raisonnable de dire que nous en savons assez, à moins de penser qu'en moins de dix ans, nous sommes capables d'être plus avancés que nos collègues américains!

Troisième série d'arguments : les catégories ethniques peuvent être des outils de démocratie et d'égalité. À tel point que la question la plus pertinente à se poser serait en fait : « Pourquoi n'a-t-on pas fait plus tôt ces catégories ? ». Le travail de Patrick Simon et Martin Clément sur « La mesure de la diversité » montre clairement leur faisabilité, qu'on les construise sur une mesure « objective » (le lieu de naissance et la nationalité des ascendants) ou « subjective » (l'auto-classification dans des catégories ethniques). Ajoutons que si l'on suit ce travail, les plus réticents à l'usage de catégories ethniques sont les membres des minorités visibles eux-mêmes, c'est-à-dire ceux qui sont les plus susceptibles d'être désignés par ces catégories, en particulier au sein des entreprises. Cette gêne s'explique par le fait que jusqu'à aujourd'hui, ces catégories ont été utilisées pour discriminer ces individus. Jamais elles n'ont été utilisées de manière positive. Dans ce contexte, les catégories « ethno-raciales » testées par Simon et Clément peuvent aboutir à reconnaître la diversité ethnique légitime de la société française. En d'autres termes, mon sentiment sur ce point est qu'il faut faire évoluer les mœurs car les réticences sont plus à ce niveau qu'à celui des principes.

Pour conclure, je dirais que les catégories ethniques ne sont pas seulement légitimes comme moyens de lutte contre les discriminations et comme outils d'analyse scientifique. Elles le sont aussi comme outils de reconnaissance et d'intégration à la Nation de minorités visibles jusqu'ici définies négativement. Dans une société où la statistique, les études de l'INSEE et d'autres organismes représentent des enjeux de débat et de connaissance pour comprendre la société et corriger des inégalités, il est impensable de rester volontairement aveugle aux inégalités ethniques. Loin de constituer un *statu quo*, un immobilisme en la matière pourrait être interprété comme une hypocrisie supplémentaire. En l'état du débat social sur la question ethnique et au regard de la volonté affichée des politiques publiques de lutter contre les discriminations ethniques (directes et indirectes), ne rien changer serait pour le moins paradoxal.

Enfin, je crois que dans dix ans, nous trouverons tous ce débat très « exotique » tant les catégories ethniques feront partie de nos mœurs et des catégories légitimes pour penser la société française. Je vous remercie.

Intervention de Jean-François Amadiou



Jean-François AMADIEU, professeur de gestion à l'université Paris I, directeur du Centre d'étude et de recherche sur les organisations et la gestion des relations sociales (CERGORS), directeur de l'Observatoire des discriminations, professeur agrégé en sciences de gestion, université de Paris I Panthéon-Sorbonne.

Merci au Centre d'analyse stratégique d'avoir organisé un tel débat. Débattons, présentons les points de vue sur une question: faut-il imaginer des statistiques «ethniques»? Je voudrais y répondre en trois points. Dans un premier temps, je voudrais dire pourquoi l'établissement de statistiques «ethniques» et raciales doit être écarté. Si on s'interroge sur les arguments de ceux qui sont favorables aux statistiques «ethniques», en règle générale ce sont ceux qui pensent deux choses: pour les uns, il s'agit de parvenir, grâce au comptage, à faire exister des communautés qui n'existaient pas jusqu'à aujourd'hui. Les autres nous disent qu'ils ont besoin de la statistique ethnique pour faire un instrument de discrimination positive. Concrètement, il s'agirait d'utiliser la statistique pour fixer des pourcentages d'accès à l'emploi, des valeurs absolues. Il s'agirait également de pouvoir comparer la situation de bassins d'emploi à la composition des effectifs d'une entreprise reprenant ainsi le raisonnement de la parité. Vous avez aussi ceux qui pensent qu'il faut mesurer les évolutions des pourcentages des personnes de différentes origines ethniques dans les entreprises. Vous avez également, dans le même ordre d'idée, la question de l'accès à l'éducation, à l'université, aux grandes écoles et au logement...

Il faut comprendre l'hostilité des discriminés dans les entreprises à ce genre de statistiques. Si vous utilisez la statistique ethnique, l'entreprise peut s'en servir mais pas forcément au service de ceux pour qui elle est conçue. Un exemple: l'accès au logement. Beaucoup se trouvent aujourd'hui exclus de l'accès au logement sur des bases ethniques et raciales. Prenez aussi la question de la discrimination en raison du genre. En raison de mesures positives, certains employeurs n'hésitent pas à donner des priorités en fonction du sexe de la personne. La moitié des plaintes de la HALDE proviennent d'hommes qui se plaignent de mesures qui favorisent des femmes.

Deuxième point: il y a néanmoins des besoins notamment en matière d'emploi. Je mets de côté la question de la recherche. Les victimes ont besoin que l'on mesure certains phénomènes. SOS racisme n'hésite pas à utiliser certaines statistiques pendant les procès pour établir la discrimination. Il est très difficile sans les statistiques de savoir si les entreprises ont des processus de recrutement discriminatoires. Le *testing*, instrument qui sera

de plus en plus utilisé par la HALDE, n'est pas opérant en matière de déroulement des carrières. Le CV anonyme a une destinée malheureuse. Nous sommes confrontés à une difficulté: comment mesurer le résultat final du recrutement si nous n'avons pas les moyens de savoir comment une entreprise recrute? Pour comprendre comment une entreprise travaille, nous devons donc mesurer et disposer de statistiques. Enfin, dernière raison en faveur de la statistique: la manière de pratiquer de la HALDE et la manière dont les juges sont amenés à travailler. Lorsque l'on juge d'une discrimination sur le déroulement de carrière, on regarde si le discriminé est dans la moyenne à tranches d'âge et compétences équivalentes. C'est assez simple. Mais lorsque vous êtes dans le recrutement, c'est différent. Pourquoi? Si vous ne prenez que deux individus, Charles *versus* Mohammed, si vous en concluez qu'il y a discrimination sur une seule observation d'ordre ethnique, vous allez aboutir à quelque chose d'assez délicat à manier car beaucoup de facteurs ont pu motiver le choix de l'entreprise pendant l'entretien comme la voix ou la gestuelle.... Mais on aurait pu imaginer qu'au lieu de comparer Mohammed et Charles, l'on compare Charles et Henri, ou Charles-Henri. En quoi peut-on dire qu'il y a discrimination? C'est impossible. Le choix entre les candidats peut être aléatoire. Le fait discriminatoire ne peut pas être établi sur la base d'un seul cas. Si le juge va avoir tendance à décider sur la base d'une seule observation, scientifiquement, ce n'est pas satisfaisant. Le chercheur ne procède pas de la même manière. Il va collecter plusieurs données. La HALDE elle-même est amenée à demander à l'entreprise de montrer des statistiques globales sur l'ensemble des candidats qui se sont manifestés. L'entreprise en a aussi besoin pour prouver sa position.

Troisième temps: comment mesurer? Que mesurer? Il s'agit de mesurer les discriminations éventuelles. Il ne s'agit pas de mesurer la diversité d'une entreprise à un instant t . On cherche à mesurer les inégalités de traitement. La question n'est pas de mesurer le pourcentage de personnes issues du Maghreb dans une entreprise et de lui délivrer un label diversité. Il faut mettre un coup d'arrêt à cette idée.

Comment? On peut le faire simplement en utilisant des méthodes qui ne mesurent pas l'ethnie et la race, en utilisant par exemple les prénoms des individus. On peut constituer des statistiques en répartissant les individus dans deux ou trois échantillons de personnes susceptibles d'être discriminées en fonction de leurs prénoms. Nous savons que certains patronymes sont plus discriminés que d'autres. On peut utiliser la méthode pour le recrutement et déroulement de carrière.

Pour conclure, la clé, c'est de rendre possible les mesures mais en les encadrant, en définissant ce qu'on mesure, comment et pourquoi on le fait. Les entreprises sont déjà engagées dans le processus. Sur quoi mesurer? Il faut que le législateur intervienne pour limiter le champ d'étude. Car il y a des entreprises qui mesurent le nombre d'homosexuels dans leurs effectifs! Je crois qu'il faut élargir le champ d'étude à d'autres domaines, comme la religion. Il ne faut pas tuer l'idée de mesure mais lui fixer des limites.

Intervention d'Alain Blum



Alain BLUM, directeur de recherche à l'INED et directeur d'études à l'EHESS, directeur du Centre d'études des mondes russe, caucasien et centre-européen (CERCEC/ EHESS-CNRS). Champs d'études: histoire de la statistique (méthodes, catégories, recensements, etc.) en Europe; histoire de la statistique russe et soviétique, histoire sociale et démographique de la Russie et de l'URSS; histoire démographique de la France.

Je vais expliquer pourquoi les statistiques «ethniques» ne sont pas souhaitables. L'appel à l'usage des statistiques «ethniques» repose sur l'idée qu'elles sont nécessaires pour lutter contre la discrimination ethnique. Mais de quoi parlons-nous? La discrimination ethnique est fondée sur l'apparence physique socialement rattachée à une origine plus ou moins imaginaire, mythique. Elle renvoie donc à une représentation de ce que pourrait être une origine. La statistique ethnique, telle qu'elle est proposée, est tout autre chose.

Deuxièmement: les statistiques «ethniques» ne mesurent pas l'«ethnicité» mais une représentation des origines. Tout sociologue sait que l'«ethnicité» renvoie à des pratiques culturelles communes, des territoires de vie, des liens de connaissance et de reconnaissance et ne renvoie guère à des origines ethniques. Les statistiques «ethniques» ont bien peu à voir avec l'«ethnicité». Elles ont beaucoup plus à voir avec le mythe des origines, projeté dans une catégorie statistique par l'intermédiaire de l'imaginaire du chercheur.

Troisièmement: les catégories proposées pour construire des statistiques «ethniques» ne sont pas des catégories statistiques au sens usuel du terme, comme l'est, par exemple, la catégorie sociale. La catégorie sociale exprime une relation avec un système social et économique, quelque chose dont on peut sortir et entrer. La catégorie ethnique est au contraire une catégorie immanente propre à l'individu dont il ne sort pas.

Autre bizarrerie dans la catégorie ethnique telle qu'on veut l'introduire: on dit que «ce sont les individus qui se définissent dans ces catégories; nous les laissons libres de choisir ce qu'ils sont en leur proposant un ensemble de "catégories" pour éviter d'imposer des formes de représentation». Je vois deux problèmes dans cette approche. Le premier: la discrimination ethnique est fondée sur une relation de l'autre par rapport à soi et non pas sur une auto-détermination. Un individu peut se percevoir comme *beur*, auvergnat ou blanc. L'autre ne le percevra pas comme tel. La statistique ethnique telle qu'elle est proposée aujourd'hui ne reflète pas le fondement du phénomène de discrimination qui passe par une relation très forte entre deux individus. Elle reflète un attribut individuel, non une relation. Or, la relation est une

variable importante mais oubliée. Deuxième élément: la catégorie ethnique reste imposée par les formes de label de l'«ethnicité» qui sont généralement très simplistes et ne reflètent pas la diversité ressentie par chacun.

Pourquoi suis-je donc hostile à ces catégories ethniques? Parce qu'elles ne sont tout simplement pas constructibles. Tout d'abord, la catégorie ethnique renvoie à une multiplication des étiquettes qui ne correspondent pas à un groupage simpliste. Dans son enquête, Patrick Simon demande aux individus de se classer dans une catégorie blanc, noir, arabe ou berbère, etc. De nombreux individus ne s'y reconnaissent pas. Il faudrait aussi introduire maghrébin, musulman, juif, catholique, protestant, *beur*, noir ou «renoi»... Pourquoi mettre dans un même groupe arabe et berbère? Sans doute car le chercheur les associe ainsi, dans une tradition qui renvoie à l'imaginaire colonial. Il est peu probable que ceux qui se désignent, se perçoivent, sont perçus comme arabes, se sentent appartenir au même groupe que ceux qui se désignent ou sont perçus comme berbères. La perception de l'ethnicité par soi-même est une construction multiple. On imagine la complexité des labels à introduire dans ce processus de définition des catégories. Il me paraît donc difficile, voire impossible, de construire ces catégories.

Autre argument: c'est le chercheur ou l'expert qui projette sa représentation sur ces catégories. On a cité l'exemple des prénoms. Comment construire des catégories de prénoms qui correspondraient *a priori* à des catégories ethniques? Une bonne enquête définirait quels sont les prénoms qui conduisent à la discrimination plutôt que d'opposer *a priori* Mohammed et Charles, en indiquant que le premier est un prénom arabe (musulman, maghrébin?) et le second français (blanc, européen?). Pourquoi ne pas opposer aussi l'exemple pris par l'interlocuteur qui m'a précédé, Charles-Henri et Charles. D'autres penseront que Charles-Henri, c'est noble et que Charles est populaire. Pourquoi ne pas refuser les *a priori*, en n'attribuant pas de «qualité» ethnique au prénom, et voir comment l'entrepreneur discrimine, ce qu'il perçoit ou considère comme prénom qu'il associe à ce qu'il rejette à l'embauche. Regardons aussi s'il y a des filières professionnelles qui raisonnent ainsi, discrimineront à partir des prénoms, sur des représentations qui leur sont propres. Nous avons là un instrument non-ethnicisé *a priori* et dont l'étude permettrait de voir comment fonctionne le processus de discrimination. Or, dans les travaux en cours qui utilisent les prénoms, le chercheur construit des catégories caricaturales qui n'illustrent pas la complexité du phénomène. Toute construction conduira à la projection de l'«ethnicité».

Cela veut-il dire qu'on ne peut pas étudier la discrimination ethnique? Il y a deux niveaux de réponses: le niveau statistique et le niveau concret. Première chose: les statistiques publiques. L'INSEE avait organisé, il y a 20 ans, un débat sur les statistiques «ethniques» dans le recensement lié à la question de l'immigration. Le débat n'est donc pas nouveau, mais aujourd'hui, on assiste à un glissement vers le thème de la discrimination. Au niveau de la statistique publique, il est déjà possible de connaître les origines de l'individu à partir du critère de lieu de naissance des parents. On va me dire que ce n'est pas une variable pure. Mais, c'est suffisant pour démontrer l'existence

d'une discrimination par rapport à un groupe d'individus. Il existe, dans les enquêtes, des variables qui permettent de travailler dessus. Les travaux de Jean-Luc Richard ou de Kamel Kateb ont porté sur ces questions.

Deuxième chose: l'intérêt de l'étude des lieux de naissance est de ne pas se limiter à l'«ethnicité» mais d'élargir les perspectives de la lutte contre la discrimination à la prise en compte du phénomène migratoire dans son ensemble. Le problème avec la catégorie ethnique, c'est qu'elle est impérialiste car elle est simple, elle parle à tout le monde. C'est elle qui alimente le débat. La catégorie sociale est plus complexe. La catégorie de mobilité est plus complexe. Si on l'oublie, on projettera à la société une image qui n'est pas fidèle à la réalité. D'où la nécessité du statisticien de tendre à la complexité, et non à la simplicité. L'enquête *Histoire de vie*, réalisée en particulier à l'initiative de chercheurs de l'INED, de la DREES et de l'INSEE, est un bel exemple d'une approche qui permet de travailler sur les discriminations sans introduire des catégories pré-construites caricaturales, mais en prenant en compte la complexité des trajectoires de chacun (voir par exemple les travaux de Marilyne Bègue ou France Guérin-Pace publiés à partir de cette enquête).

Dernier point par rapport au monde de l'entreprise. Qu'un juge fasse des comptages au sein d'une entreprise, c'est nécessaire pour révéler les discriminations. Mais l'avocat et les juges peuvent jouer sur les catégories et reconstruire leurs propres catégories, les confronter, dans un débat contradictoire. En revanche, la statistique publique mettra des barrières sur les catégories qu'elle arrêtera. Le débat sera figé car la statistique publique ne débat guère sur ses catégories, une fois qu'elles sont établies. Ces dernières deviendront utilisées par tous, et auront donc un effet en retour sur les représentations que l'on se fera. Il n'y aura plus débat.

Enfin, ne pensons pas que la statistique est indispensable pour lutter contre les discriminations. La question de la discrimination est née du débat public et démocratique. Aujourd'hui, la prise en compte de la question de l'emploi des originaires d'Afrique du Nord, ou d'enfants dont un ou deux parents sont nés dans ces pays, est meilleure que par le passé. Ce n'est pas le fait de la statistique. Il y a déjà des moyens d'enquêtes qualitatives comme le *testing* sur CV anonyme qui permettent de mesurer la discrimination. Je vous remercie.

Intervention de Roxane Silberman



Roxane SILBERMAN, ancienne élève de l'École normale supérieure, est directrice de recherche au CNRS et membre du Centre Maurice Halbwachs. Elle a dirigé le LASMAS de 1998 à 2004. Ses travaux portent sur les questions d'immigration et le devenir des populations issues de cette immigration. Elle est par ailleurs secrétaire générale du Comité de concertation pour les données en sciences humaines et sociales qui a en charge au niveau national une politique de données pour les SHS en matière de grandes enquêtes.

Je fais partie de cette génération de chercheurs, peu nombreux qui, dès le milieu des années 1980, ont commencé des travaux sur le devenir des populations issues de l'immigration. Il est important pour cette discussion de faire un peu d'histoire et de souligner que ces travaux portaient au départ sur les trajectoires professionnelles et la mobilité sociale et non sur l'ethnicité. Suivre dans le temps les immigrés avec des indicateurs juridiques portant uniquement sur la nationalité actuelle conduisait à des résultats totalement biaisés dans la mesure où on excluait les personnes ayant acquis la nationalité française. C'est également dans cette perspective temporelle qu'on s'est ensuite intéressé à ce qu'on a appelé les « secondes générations », les enfants des immigrés, ce qui demandait de disposer cette fois de questions sur le lieu et la nationalité de naissance des parents. Ceci a déclenché une polémique qui a atteint un premier pic avec l'enquête « Mobilité géographique et insertion sociale » (MGIS) de l'INED avec l'INSEE, moment où cette question dite des statistiques « ethniques » est apparue.

Je me suis peu mêlée directement de cette polémique tout en intervenant auprès des différents acteurs de la statistique publique pour faire prendre en compte dans les enquêtes les questions sur le lieu de naissance et la nationalité de naissance des individus et de leurs parents, la question aussi sur l'âge à l'entrée des personnes nées à l'étranger. Les termes dans lesquels cette question de l'« ethnicité » a été et reste posée sont en effet de mon point de vue extrêmement confus.

En même temps, je remarque que mes travaux sur les secondes générations ont peu ou pas déclenché de polémiques alors même que j'utilise ce terme désormais courant dans la littérature internationale de « pénalité ethnique » pour désigner ce résidu ou différentiel corrélé à l'origine qui ne peut être expliqué par l'origine sociale, l'éducation, ou des facteurs comme le capital social qui peuvent différencier les individus par exemple lorsqu'ils recherchent un emploi. En réalité, dans le même temps où cette polémique sur les statistiques « ethniques » prenait de l'ampleur, les questions contestées sur le lieu de naissance des parents et leur nationalité de naissance étaient intro-

duites dans nombre d'enquêtes en France, avec du reste l'autorisation de la CNIL alors même que ces questions peuvent être considérées comme une « proxy » de l'origine (illégitime au regard de la loi Informatique et Libertés). Il s'est produit d'une certaine manière, une « acclimatation », si je reprends ce terme qu'a utilisé Dominique Schnapper et d'une certaine manière ces indicateurs qui ont été à l'origine au centre de la polémique, ne le sont presque plus. Ce qui fait débat aujourd'hui ce sont d'autres indicateurs, ceux par lesquels les individus indiqueraient directement une appartenance.

Il règne en réalité une très grande confusion en France autour de ce terme de l'« ethnicité », et le fait de parler de statistiques « ethniques » en est un signe, dans la mesure où il invite à faire de la « comptabilité ethnique », idée assez diamétralement opposée à mon sens à la notion même d'ethnicité. Je vois d'ailleurs dans cette expression statistiques « ethniques » une présentation assez tendancieuse et très française des recherches menées sur ces questions de devenir des populations issues de l'immigration, sur l'ethnicité, sur le racisme, sur la discrimination, assez analogue à la traduction française tout aussi tendancieuse du terme d'« *Affirmative action* » par « discrimination positive » qui en inverse le sens.

Venons-en donc maintenant à ce terme d'« ethnicité ». Qu'est-ce que l'ethnicité ? Weber la définit comme le sentiment d'appartenance à une origine commune supposée ou réelle qui peut avoir des marqueurs très variés, un pays, une culture, une langue... La question de la « race », au sens du marquage par le phénotype, n'est pas, il faut le remarquer, incluse sous ce terme d'ethnicité, mais elle est très présente dans le débat sur les statistiques « ethniques ». Ceci attire l'attention sur un point important : les frontières dont on parle ici ne sont pas seulement celles qui sont tracées du fait des appartenances volontaires mais elles sont aussi le fait des assignations par l'autre. Nous avons donc ici un type de frontières particulières au sein des sociétés où la subjectivité joue un rôle essentiel. Subjectivité ne veut pas dire que cela n'existe pas. La sociologie et l'ethnologie ont montré qu'on avait au contraire sous-estimé la résistance sur le long terme des appartenances et des assignations de ce type. Mais subjectivité veut dire aussi que ces frontières sont dessinées dans l'interaction entre les sujets et les groupes. Elles sont dépendantes du contexte, de la situation, du moment et de l'interlocuteur, tout en portant à conséquence dans les comportements et les relations. Ces frontières ont toujours existé mais, dans nos sociétés contemporaines, certaines, pas toutes, se sont durcies, j'y reviendrai.

Les indicateurs de filiation, construits à partir du lieu de naissance et de la nationalité (indicateurs démographiques et juridiques), sont-ils des indicateurs de l'ethnicité ? À cette question, je réponds oui et non. Oui car ce sont des « proxy » de l'origine, non car ce sont effectivement des indicateurs objectifs (dans la limite de ce que sont les indicateurs dits objectifs) qui ne permettent pas de saisir la façon dont un individu se définit ou est défini par les autres, définition éminemment mobile, je l'ai dit. Ceci est de plus en plus clair au fur et à mesure que l'on passe d'une génération à l'autre et que l'on arrive à la « troisième génération » (deux générations

nées en France) et que les mariages mixtes augmentent. On peut avoir un seul grand-parent immigré et se définir par cette appartenance ou au contraire en avoir deux sans que cela ait de sens comme l'ont bien montré des enquêtes sur ces questions réalisées aux États-Unis par exemple et comme l'a montré aussi l'expérience du recensement américain de 1990. Je donne donc acte, pour ma part, aux opposants des statistiques « ethniques » que continuer à se servir de ces indicateurs revient de plus en plus à « assigner » une origine à des personnes de façon de plus en plus illégitime. Mais illégitime surtout au regard de la notion même d'ethnicité au sens scientifique du terme. Ce que dit la sociologie, c'est que la façon dont les individus se classent et classent les autres n'est pas le fruit du hasard : elle dépend des facteurs sociaux, des contextes, des trajectoires des individus. La porosité de ces frontières, la façon dont les individus les passent varient en fonction du temps, des situations des individus et des sociétés. Au sein de la société française, il y a des signes forts et quotidiens que certaines de ces frontières, qui ont toujours existé, ont durci. Les indicateurs de lieu de naissance et de nationalité des parents et des individus ont alors été utilisés comme « proxy » pour approcher ces questions avec des échantillons de grande taille de façon représentative.

Qu'a-t-on observé en se servant de ces indicateurs ? Ce sera là mon troisième point. On a précisément vérifié la réalité de ces frontières dans un certain nombre de domaines, en particulier sur le marché du travail au moment de l'embauche. Les données des enquêtes « Générations » du CÉREQ, par exemple, que j'ai utilisées pour certains de mes travaux, montrent qu'à autres caractéristiques contrôlées (diplôme, origine sociale, etc.), les jeunes issus de l'immigration maghrébine et d'Afrique subsaharienne ont une probabilité plus élevée d'être au chômage que les autres. On observe que cette « pénalité » corrélée à l'origine n'a pas diminué pour la génération de jeunes qui est entrée sur un marché du travail plus favorable au début des années 2000, alors même que cette génération avait connu une forte démocratisation du système scolaire et obtenu donc des diplômes plus élevés. À un taux de chômage qui est fréquemment le double de la moyenne, s'ajoute donc une pénalité particulière qui ressemble à s'y méprendre à de la discrimination, même si la corrélation n'est pas une preuve. Si maintenant on passe du côté de la subjectivité des acteurs, ce que permettent de faire ces mêmes enquêtes, le sentiment de discrimination est très fort pour ces deux groupes de jeunes, et ce aussi bien pour les garçons que pour les filles. Interrogés sur leur expérience de la discrimination à l'embauche (c'est-à-dire sur la façon évidemment subjective dont ils ont ressenti ce qui s'est passé), les jeunes d'origine maghrébine mettent en avant la question de leur nom comme facteur de discrimination, mais aussi la couleur de la peau, cependant que pour les Africains sub-sahariens, c'est la couleur de la peau qui vient en premier. Ce sentiment de discrimination n'est pas sans conséquence importante sur la suite de leur trajectoire : deux ans après cette interrogation, on retrouve les jeunes qui se sont sentis discriminés, plus fréquemment au chômage que les autres, comme si cette perception pouvait aussi induire des comportements de retrait par exemple.

Tout ceci me conduit à un point important pour notre débat. Le point d'entrée aujourd'hui dans ce débat sur les statistiques, ce n'est pas véritablement la question de l'ethnicité au sens des appartenances, c'est celle en réalité de la discrimination, et de la discrimination sur une base qui est bien souvent celle du racisme et qui peut d'ailleurs à ce titre viser aussi bien des minorités non-issues de l'immigration (je pense naturellement aux DOM-TOM).

Faut-il dès lors faire de la statistique « ethnique » ? Ou plutôt, comment appréhender ces frontières dans les grandes enquêtes de la statistique. Le constat que je viens d'évoquer rapidement incite évidemment à répondre qu'on ne peut continuer à ignorer ces frontières et qu'il faut aussi être en mesure d'examiner comment les politiques publiques contribuent ou non à les affaiblir. Dès lors comment faire ?

Démystifions d'abord un peu cette question de l'introduction d'indicateurs dans les enquêtes de la statistique publique. S'il s'agit de suivre les gens à partir de leur pays de naissance, cela existe depuis que les recensements existent, et s'il s'agit de le faire à partir de la filiation, cela fait plus de 20 ans qu'on le fait. Il ne me paraît pas non plus exact de dire qu'il n'y a jamais eu de classification « ethnique » dans la statistique publique française. Elle est présente dans tous les recensements des colonies, elle est présente dans le recensement de 1962 où l'on trouve la catégorie de musulmans français, elle est aussi sous-jacente de façon plus cachée dans les regroupements des pays de naissance ou de nationalité opérés au motif de la protection de la confidentialité dans le cas de populations peu nombreuses. Ce type de statistiques n'est jamais neutre. C'est le fruit d'une construction sociale (elle ne se construit pas toute seule dans la statistique publique malgré tout) et elle n'est pas séparable des contextes sociaux, culturels et historiques. Les classifications américaines que l'on cite toujours à cet égard ne sont pas les classifications britanniques ou brésiliennes.

Comment faire donc dans le contexte de la société française telle qu'elle se dessine aujourd'hui ? C'est dans ce « comment faire » que se situe en fait le cœur du débat, chacun étant plus ou moins conscient de l'existence de ces frontières. Ma réponse est qu'il ne s'agit pas simplement d'un « comment » mais aussi d'un « où » et « quand ». Ma réponse est qu'il faut traiter les choses sur des plans différents.

Il y a des questions de recherche essentielles sur la façon dont se dessinent les frontières de l'ethnicité dans la société française. Ces questions-là ne peuvent être traitées qu'à partir d'une approche multidimensionnelle, combinant questions sur les filiations, questions sur les appartenances ou les assignations subjectives, questions sur les comportements, les itinéraires et les contextes. Seules les enquêtes de type « recherche » permettent d'explorer ces questions. Je ne crois pas, en effet, que nous soyons en mesure de fournir, à l'heure actuelle, une liste des « catégories ethniques » telles qu'elles se dessinent dans la société française, à supposer que l'on veuille en introduire dans des enquêtes.

Le recensement n'est clairement pas le lieu de ce type de travail. C'est de plus un instrument de comptabilité des populations. Or, il ne s'agit pas, on l'a vu, de faire de la comptabilité ethnique pour la raison même que cela n'a pas de sens pour des frontières qui sont précisément mobiles. Introduire enfin dans le recensement des indicateurs de filiation comme cela se fait depuis un certain temps dans quelques grandes enquêtes de la statistique publique, se heurte probablement à une résistance «culturelle» qu'il faut prendre en compte et qui est de nature plus générale: les recensements sont très divers d'un pays à l'autre. En France, nous posons relativement peu de questions, et d'autres modifications proposées se sont aussi heurtées à une fin de non recevoir.

Inversement, on peut plus systématiquement qu'on ne le fait actuellement introduire ces indicateurs de filiation dans les grandes enquêtes de la statistique publique. Encore faut-il pour que cela soit utile que l'on ne soit pas contraint ensuite à des regroupements qui rendent impossibles le travail du chercheur.

En ce qui concerne par contre les données d'origine administratives qui sont aussi des données de gestion des droits des populations, je pense pour ma part qu'il faut ici respecter ce que la CNIL appelle le principe de proportionnalité, principe auquel les administrés sont sensibles, y compris ceux-là mêmes qui subissent de la discrimination. Il paraît effectivement illégitime à l'administré de donner des informations au-delà de la déclinaison de son identité et de celles qui sont nécessaires à l'attribution d'un droit ou à la détermination d'une obligation. La difficulté est ici que c'est précisément dans l'accès à ces droits que l'on suspecte qu'il y a discrimination. Rien n'interdit cependant, et c'est personnellement la proposition que je soutiendrai, de tirer des échantillons dans ces bases de données, et de faire, de façon indépendante des instances gestionnaires, des enquêtes qui permettent alors de recueillir les éléments nécessaires sur l'origine, les appartenances, les caractéristiques phénotypiques susceptibles d'induire de la discrimination, y compris pour les minorités non issues de l'immigration. On aura alors les éléments nécessaires au suivi des politiques publiques en matière de lutte contre la discrimination. La même chose peut être faite pour les entreprises à partir de leur fichier de gestion. Au passage, sur cette question des entreprises, on voit bien que c'est la pression sociale (les émeutes de l'automne 2005) qui a contribué à faire évoluer les choses sur le recrutement comme sur la possibilité de faire de telles opérations sur les fichiers au moins dans les grandes entreprises.

Je dirai donc en guise de conclusion: des indicateurs sur les frontières de l'ethnicité, sur celles de la discrimination, oui, c'est absolument nécessaire, mais il n'y a pas de réponse unique, générale et non inscrite dans le temps.

Débat avec la salle

Jan Robert Suesser (Ligue des droits de l'Homme)

On ne peut pas faire comme si le débat n'avait lieu qu'entre chercheurs. Le ministre de l'Intérieur a dit récemment qu'il souhaitait des statistiques « ethniques » sur les délinquants. La raison qu'il a donnée n'est pas la lutte contre les discriminations, mais des impératifs de transparence envers les citoyens. Il est important de resituer le débat sur l'ethnisation de l'information vis-à-vis de l'ensemble des enjeux et des acteurs.

Pour ce qui concerne spécifiquement la lutte contre les discriminations, trois questions :

- ceux qui demandent une statistique ethnisée bénéficient déjà de « proxy » puissants avec les statistiques sur les immigrés et leurs enfants (par nationalité d'origine). Ces « proxy » sont utilisables pour la décision publique concernant les questions de logement ou d'emploi. Or, à l'évidence, ces statistiques sont peu utilisées. Pourquoi ?
- si l'on pense à une autre grande discrimination sur laquelle on a beaucoup d'indicateurs, celle de genre, ils sont également peu utilisés pour l'action. Pourquoi ?
- quelle nomenclature « ethno-raciale », à moins qu'il ne convienne de dire « ethno-raciste », permettrait de mieux nous informer que les outils que nous avons déjà, avec les variables sur les pays et nationalités d'origine ? Y a-t-il des propositions qui fassent consensus et donc permettent d'avancer ?

Quels sont aujourd'hui les inconvénients d'une approche « ethno-raciale » pour connaître et lutter contre les discriminations racistes ? J'en citerai trois :

- alimenter la justification des approches racistes ;
- retarder la mise en place de politiques au motif qu'on saurait peu de choses, ou pas assez, sur les discriminations ;
- ne pas disposer avant longtemps (pour peu que ce soit faisable) d'informations qui reposeraient sur une nomenclature « ethno-raciale », légitime (acceptée par les acteurs) et fiable (de qualité statistique acceptable pour pouvoir être utilisée).

Au niveau des avancées pouvant être faites dans ce domaine, la recherche souhaite expérimenter. La LDH ne saurait s'opposer à cela. Elle n'a qu'une exigence : que les protocoles de recherche soient clairement exposés et que les résultats présentés puissent être discutés en connaissance de cause. Les expériences récentes indiquent que des progrès dans la transparence des recherches peuvent être faits...

Mireille Elbaum (directrice de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques)

La statistique publique, mise en cause dans le débat, n'est pas représentée dans cette table ronde. Or, je voudrais dire qu'il y a eu des progrès et des initiatives expérimentales intéressantes dans la période récente, notamment avec l'enquête « Histoire de vie » organisée par l'INSEE. Cette enquête va très au-delà

du critère « ethnique » dont Alain Blum a souligné à juste titre le caractère excessivement rustique. Les questions posées portaient sur les langues pratiquées à la maison, les sentiments d'appartenance et les discriminations ressenties, ces dernières étant définies de manière large, pour permettre aux gens de s'exprimer aussi complètement que possible. Les outils d'analyse vont continuer à s'affiner avec l'enquête « Trajectoire et origines », qui inclura les habitants des DOM et capitalisera sur les acquis de l'enquête « Histoire de vie ».

D'autre part, il a été rappelé que la statistique publique a notamment pour mission de faire apparaître les inégalités. C'est vrai. Mais les inégalités sont plurielles. Elles sont complexes. Alain Blum a raison de refuser le simplisme. Le parti pris de la complexité est essentiel pour se rapprocher de la réalité.

En dernier lieu, je voudrais souligner que la statistique publique *institue* des catégories. Les catégories statistiques finissent toujours par devenir des catégories sociales et politiques extrêmement prégnantes. Et il y a un danger démocratique majeur à laisser les statisticiens décider seuls de leur contenu.

Benoît Riandey (INED)

J'ai contribué, en 1992, à l'enquête de l'INED sur l'intégration des immigrés. Je souhaiterais rappeler le caractère central de la distinction entre les fichiers d'enquête et les fichiers administratifs, ou tenus par les entreprises. D'un point de vue scientifique, on a sans doute besoin de récolter des données plus complètes. Qu'est-ce qu'il y a de moins mixte, par exemple, que le mariage d'une femme française d'origine turque avec un ressortissant turc ? Ce mariage sera pourtant qualifié de « mariage d'une Française avec un Turc ». Mais, s'agissant des fichiers administratifs, il est inconstitutionnel de distinguer entre les Français à raison de leur origine. Dans un colloque de la CNAF, il y a une quinzaine d'années, il a même été rappelé que nous ne pouvions pas demander leur nationalité aux allocataires, car ce critère n'a pas à être pris en compte pour les versements des allocations.

Patrick Lozès (Conseil représentatif des associations noires de France)

J'ai entendu, de la part des opposants aux statistiques « ethniques », le mot « immigration ». Or, ce mot n'est pas pertinent, car on parle de personnes qui n'ont jamais migré. J'ai entendu le mot « intégration ». Il n'est pas pertinent non plus, car il introduit une distance entre ceux qui seraient « intégrés » et les autres. J'ai entendu évoquer la méthode des noms et des prénoms. Or mon fils s'appelle Thomas Lozès. Il est français depuis cinq générations !

La sémantique, ici, est importante. Il ne s'agit évidemment pas de mesurer des ethnies. Il s'agit de mesurer la diversité de la société française. Au CRAN, nous préférons le terme de « statistique de la diversité » à celui de « statistique ethnique ». Enfin, quand je vois que l'Europe, dans sa directive 2000 EC 43, parle de discrimination indirecte, reprise par la HALDE, je me dis qu'on a avancé puisque les discriminations les plus nombreuses sont les discriminations indirectes.

Enfin, je me demande si la vraie question n'est pas celle de la construction de ces catégories. Quelles catégories seraient acceptables? Il est essentiel que nos concitoyens comprennent qu'il s'agit de lutter contre les discriminations, et de rien d'autre.

Jean-François Amadiou

Je voudrais revenir sur la méthode des prénoms, pour dire que c'est un système simple et performant, qui permet d'obtenir des résultats très probants.

Georges Felouzis

Je ne suis pas d'accord avec le fait de dire que l'ethnicisation des catégories statistiques revient à simplifier la réalité sociale. Je crois que c'est un faux procès. Et puis, dire qu'instituer des statistiques «ethniques» produit des différences, c'est difficile à accepter: ce ne sont pas les statistiques qui créent les inégalités! Il me semble parfois que je suis dans cet ouvrage d'Albert Hirschman sur la rhétorique réactionnaire: «Ne faisons rien, puisqu'on sait tout...».

Alain Blum

La discrimination est complexe: la statistique doit être imaginative, comme dans l'enquête «Histoire de vie». Lorsque l'on parle de statistique «ethnique», on ne parle pas de diversité! Je suis d'accord pour une «statistique de la diversité» mais cela implique qu'elle soit multiple. Prenons le cas des prénoms. C'est un indicateur, mais la discrimination ne se limite pas à ça. Il faut donc des catégories multiples pour le compléter.

Roxane Silberman

Vous avez évoqué l'enquête «Histoire de vie» comme exemple d'enquête recherche sur ces questions d'appartenance. Cela est vrai mais en même temps cette enquête était au départ destinée à explorer justement ces frontières ethniques et on n'a pas osé et on a introduit à côté toute une série d'autres dimensions, certes intéressantes, mais qui du coup n'ont pas permis d'explorer vraiment la dimension de l'ethnicité à l'instar de ce qui a pu être fait dans d'autres pays. Pour ce qui est de la méthode des prénoms, je veux bien mais je pense que c'est insuffisant voire inopérant dans certains cas. Il y a des gens qui donnent un prénom à leur enfant en pensant aux difficultés qu'il pourrait rencontrer plus tard ou encore qui changent de nom eux-mêmes. Il y a aussi la frontière de la couleur de la peau et du phénotype, qui est aujourd'hui une frontière dure de la société française, et cette frontière ne coïncide pas nécessairement avec celle que l'on peut tracer à partir des prénoms. Dernier point: comme je l'ai dit, les indicateurs qui suscitaient hier la polémique étaient les indicateurs de filiation dans les grandes enquêtes de la statistique publique. Il me semble qu'ils posent moins de problèmes aujourd'hui. Ce qui est au cœur de la polémique aujourd'hui, c'est la question des fichiers administratifs et/ou de gestion et la façon d'y introduire ou pas des indicateurs permettant de saisir les processus de discrimination.

Comment construire des statistiques «ethniques»?

Introduction de René Padieu



René PADIEU, président de la commission de déontologie de la Société française de statistique (1997-2006), représentant de la France dans un groupe du Conseil de l'Europe pour l'application à la statistique de la Convention de 1981 pour la protection des données personnelles (1992-1997); divers audits dans le domaine des statistiques sociales (justice, toxicomanie, etc.) (1990-1999); consultant de l'INSERM pour les sondages en épidémiologie (1966-1980); rapporteur du CERC (1977-1984); responsable à l'INSEE des statistiques de revenus (1962-1973).

Pour introduire cette table ronde, je voudrais juste énoncer quelques points qui seront des évidences pour certains mais pas pour d'autres. La table ronde précédente s'est demandé s'il fallait ou non instaurer des statistiques «ethniques». Supposons que la décision soit prise d'en faire: le statisticien en reçoit la commande, et ce n'est plus qu'une affaire de technique et de méthodologie? Voire! Car les controverses qui ont précédé la décision resteront actives tout au long du processus.

Je vais examiner trois aspects: sémiologique, politique et méthodologique.

• La question du sens

En vue de faire une statistique, le premier stade est de définir ce qu'on va mesurer: dire ce qu'est «un cycliste», «un chômeur», «un malade»... Le terme ethnique peut en effet être compris différemment selon les interlocuteurs et nourrir des équivoques. Il faut donc préciser si par ethnique nous voulons mettre en avant l'origine géographique, les aspects culturels, diverses pratiques, des traits génétiques... Sinon, au lieu d'éclairer le débat, on va nourrir des ambiguïtés. Puis, il faut parfois fixer des limites arbitraires. Par exemple, la notion de race est controversée. (On ne dit plus race parce que ce n'est pas bien: on dit ethnique, mais cela ne fait que déplacer le problème.) Les races, dit-on, n'existent pas car c'est quelque chose de continu, depuis l'Africain le plus noir au Suédois le plus blond. Le fait d'être face à une variable continue interdit-il de s'en préoccuper? Non. Le fait est que les gens considèrent qu'il y a des blancs et des noirs, des juifs ou des protestants... Prenons un exemple dans un champ différent: la richesse et la pauvreté. On a défini une «ligne de pauvreté»; votre journal rapporte qu'il y a tant de personnes au-dessous de cette ligne et tout un chacun s'imagine que c'est une réalité objective. Or, la

richesse est aussi quelque chose de continu et cette « ligne » est un concept conventionnel. On a décidé de mettre la barre là et pas ailleurs. C'est la même chose en matière ethnique : on peut délimiter des catégories dans un *continuum*. Mais il faut garder à l'esprit cette convention initiale, où l'on a placé les limites, afin de ne pas « durcir » le concept. On peut donc analyser des notions floues à condition d'être clair sur les délimitations. Cela permet aussi d'essayer des frontières alternatives et donc de voir si les conclusions de l'analyse sont robustes à l'égard d'un changement de convention.

Troisième précaution : on ne mesure pas quelque chose dans l'absolu, mais en fonction d'une finalité. Que s'agit-il d'éclairer avec une statistique ? Les statistiques « ethniques » ont-elles pour objectif de mesurer la discrimination ? L'intégration ? La diversité ? Les mariages mixtes ? De faire d'autres analyses ? Le statisticien doit savoir ce que veut son client. Il ne fera pas les mêmes catégories en fonction de ce que celui-ci en fera.

Ensuite, une fois les catégories définies, il faut encore savoir qui va procéder au classement, qui va dire « vous, on vous met là » ? Est-ce l'enquêteur ? Le fera-t-il sur des critères objectifs ? (Par exemple en fonction du taux de mélanine dans la peau, ou en posant des questions précises sur la pratique religieuse, etc.) ? On peut avoir une observation plutôt intuitive, ou, au contraire, armée par des questions-réponses précises. Ou bien est-ce l'intéressé qui va se classer dans une des catégories proposées ? Ou encore, demander à des tiers ? Dans les phénomènes de racisme, ce qui compte, c'est comment les autres me voient. On peut donc ainsi imaginer de faire classer les enquêtés par leurs voisins. Ce serait un peu compliqué : mais, que cherche-t-on vraiment à observer ? Ces procédés sont très différents et aboutissent à des résultats différents, même pour des catégories définies de la même façon. Le bon méthodologue doit aussi se soucier de l'homogénéité de son classement : au sein d'une même enquête et, bien sûr, si l'on en rapproche deux.

Au total, il faut savoir ce que l'on veut comparer. On devrait parfois se demander si l'on a mesuré ce que l'on veut comparer ; ou si l'on ne s'est pas en fait réduit à mesurer ce que l'on peut comparer. Il faut avoir des objectifs clairs. Enfin, lors de l'utilisation, il faut veiller à ce que les statistiques ne soient pas dévoyées – de mauvaise foi, mais aussi de bonne foi – par leur utilisateur. Je pense, par exemple, à la confusion des journalistes et du bon peuple entre « étrangers » et « immigrés ».

- **Se situer dans le champ de controverses et d'enjeux**

Catégoriser et mesurer rend tangible. Cela permet de rendre objectives des vues subjectives, fluctuantes et floues. Cela donne un langage avec lequel les gens peuvent se mettre d'accord. Les statistiques servent alors de juge de paix. Mais, cela fournit également des arguments : les chiffres sont pris pour s'envoyer des projectiles ! Puis, troisième utilisation, cela assoit l'identification aux catégories ainsi repérées et mesurées. Certaines organisations veulent ce comptage pour être reconnues : c'est la formule « se compter afin de compter ». À partir du moment où l'on dit qu'il y a tel ou tel nombre de

membres d'une communauté en France, cela vous permet de dire que vous appartenez à cette communauté. Cela a d'ailleurs un effet de rétroaction : les gens se repositionnent par rapport à leur catégorie et, à l'enquête suivante, leur réponse n'est plus celle qu'ils donnaient auparavant...

À l'égard de ces utilisations diverses, le statisticien reste neutre. Il doit répondre honnêtement à la commande sociale qui lui est faite. C'est une question de probité scientifique et aussi une responsabilité envers les acteurs. Il a à gérer les malentendus, déjouer les mauvaises interprétations et les récupérations, ainsi que les entraves mises à la connaissance.

Ce problème moral est balisé en partie par le droit. La législation Informatique et Libertés impose des précautions et protections. Le recueil des données doit être déclaré à la CNIL : dans le domaine qui nous occupe ici, il s'agit de données dites « sensibles » pour lesquelles les conditions de recueil et d'utilisation sont extrêmement restrictives. Cette législation est d'abord apparue comme gênante pour les chercheurs, qui disaient avoir leur éthique et pas besoin de juristes. Puis, les choses ont évolué. La CNIL a sans doute mieux compris les conditions du travail scientifique. La loi, modifiée en 2004, prend mieux en compte les besoins des statisticiens et des chercheurs. Mais aussi, ceux-ci ont compris l'intérêt de ces garde-fous. La loi a en effet trois vertus : d'abord, éducative, en alertant sur les risques et les précautions ; en second lieu, bien sûr, en contrôlant et évitant d'éventuelles pratiques préjudiciables ; enfin, une vertu d'image, permettant au chercheur de dire que ce qu'il fait n'est pas son pur caprice mais a reçu l'accord de la CNIL et sa garantie juridique et morale.

Il n'est pas toujours aisé de s'y retrouver face aux positions contrariées des acteurs sociaux et politiques. Aussi est-il bon, pour y réfléchir, de voir ce qui se fait chez les autres : non pas pour les imiter, car ce sont des sociétés différentes, mais pour prendre de la distance sur nos controverses et nos manières de faire. Les deux communications qui vont suivre nous apportent cet éclairage.

• L'exécution

Reste mon troisième point, purement technique : comment nous y prendre en pratique ? Les statisticiens ont le choix entre deux types de sources : des enquêtes *ad hoc* ou l'utilisation des données dans des documents existants. Cette seconde voie est plus économique en temps et en argent. Mais on y est tributaire des informations qui s'y trouvent, de définitions souvent plus juridiques que sociologiques. Les enquêtes spécifiques ont plus d'autonomie. Elles présentent aussi un problème de comparabilité : certes, les grandes enquêtes de la statistique publique sont permanentes, mais on demande parfois à l'INSEE de rajouter des choses et c'est un arbitrage à faire entre amélioration et compatibilité. Quant aux enquêtes lancées spécialement, l'inventivité des chercheurs fait souvent qu'elles ont leurs concepts propres qui ne se comparent pas toujours aux autres... Les sources administratives ont l'avantage d'être disponibles facilement mais sont contraintes par la loi. On demande parfois d'y ajouter des renseignements qui seraient utiles pour la recherche : par exemple, de mettre dans les fichiers du ministère de l'Inté-

rieur toutes sortes de renseignements utiles pour étudier l'immigration. Mais il n'est pas toujours approprié de mettre à la charge des gestionnaires de l'administration un recueil uniquement à finalité statistique: il faut se poser la question de le faire ou non. En 1982, j'ai reçu le même jour deux circulaires. L'une, de la CNIL, disait que le préambule de la Constitution interdit toute discrimination sur une base ethnique ou d'opinions: il était donc interdit de recueillir ces données, sauf exceptions dûment contrôlées. L'autre, de la ministre à la Condition féminine ou aux Droits de la femme (je ne sais plus quelle était l'appellation de l'époque), que le même préambule interdit toute discrimination selon le sexe: elle demandait en conséquence d'inclure le sexe systématiquement dans tout fichier afin de pouvoir vérifier l'absence de discrimination. Même argument, conclusions opposées...

En conclusion, soulignons que nous ne pouvons raisonner sans catégories: car la réalité est infiniment multiple. Faire une catégorie, c'est mettre ensemble des objets ou des gens en ignorant ce qui les distingue; mais nous ne le faisons que pour faire ressortir d'autres différences. Faire des catégories n'est en soi ni bon ni mauvais, c'est un procédé universel. Et, quand on a des catégories, on les pèse, on les compare dans le temps et l'espace. Mais, lorsque ces regroupements sont maniés pour asseoir des jugements, la technique s'entrelace à l'éthique: comment servir le débat social sans s'asservir à une thèse? Gardons à l'esprit pourquoi nous avons constitué des catégories et utilisons-les bien pour ce à quoi elles étaient destinées. Ou encore, cette interrogation de Benoît Mandelbrot: «Les amas sont-ils des objets réels ou simplement un nom que l'homme invente pour obtenir l'illusion de maîtriser un mystère perçu comme menaçant?»

Ioannis Dimitrakopoulos : Construire des statistiques «ethniques» à l'échelle européenne



Ioannis DIMITRAKOPOULOS, chef de l'unité recherche et collecte des données, Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC). Avant de rejoindre l'Observatoire en 2003, Ioannis Dimitrakopoulos conduisit et coordonna, en tant que directeur du centre d'information et de documentation «Antigone», des projets nationaux et transnationaux de recherche en Grèce. Il enseigna aussi la sociologie et les structures médiatiques à l'université de Ioannina et au Athens College.

Merci beaucoup. J'aimerais remercier les organisateurs de m'avoir invité à cet événement. L'EUMC se félicite du débat sur la «collecte de données ethniques» puisque sa tâche principale est de rassembler des données et des informations concernant le racisme et la xénophobie dans l'Union européenne. C'est dans ce contexte que les «données ethniques» sont particulièrement importantes lorsqu'il s'agit de documenter la discrimination.

L'article 13 du Traité d'Amsterdam autorise l'Union européenne à prendre des mesures appropriées contre la discrimination raciale. Depuis 2000, et l'introduction de la directive sur l'égalité raciale, le niveau de protection en ce qui concerne les origines raciales ou ethniques a été considérablement élevé, et les organismes pour l'égalité de traitement prévus par la directive devraient pouvoir documenter la discrimination ainsi que les résultats des mesures prises contre ce phénomène. De plus, il y a de nombreuses conventions internationales qui demandent aux États participants de rassembler des données afin de lutter contre la discrimination. La pénurie de données a eu pour effet que de nombreux États n'ont pu que décrire la situation au lieu de fournir des données objectives et fiables basées sur l'évidence. En outre la Déclaration de Durban en 2001 a fait appel aux États pour qu'ils rassemblent des données sur la discrimination raciale.

Dans le contexte de l'article 13 du Traité d'Amsterdam, l'Union européenne a créé en 1997 l'EUMC pour fournir aux États membres des données fiables en matière des phénomènes de racisme, de l'antisémitisme et de xénophobie. L'EUMC s'occupe de la collecte de données et d'informations par le réseau RAXEN (pour Racisme et Xénophobie). Celui-ci se compose d'un Point d'appui national (ou PAN) dans chaque État membre de l'Union européenne, qui mène une collecte secondaire «active» de données en coordination avec les 25 Points d'appui nationaux. Les PAN ont pour tâche de rassembler des données disponibles sur la discrimination raciale ou ethnique, mais ne sont pas responsables du travail de terrain. Les Points d'appui nationaux sont

plus la plupart des consortiums qui se composent de centres de recherche, d'ONG et de partenaires sociaux. Ils rassemblent des données selon les recommandations générales de l'EUMC. La collecte de données porte sur les domaines suivants : l'emploi, l'éducation, la santé et les services sociaux, le logement, la violence raciste et le crime raciste et violent, et enfin les questions légales. Les points d'appui nationaux transmettent toutes les données et les informations, qu'elles soient de sources officielles ou non, et celles-ci sont rassemblées dans des rapports pour l'EUMC. Les rapports sont évalués de manière interne mais aussi externe, et l'exactitude des données statistiques est vérifiée par les contacts gouvernementaux. Les rapports RAXEN sont utilisés pour les analyses comparatives qui sont créées par l'EUMC.

Après cinq ans d'expérience dans le domaine de la collecte de données dans tous les États membres, il est clair que la disponibilité des données « ethniques » diffère énormément entre certains États membres. Au Royaume-Uni, par exemple, il existe des bases de données officielles et extensives qui sont ethniquement différenciées, tandis que d'autres pays, comme l'Espagne, l'Italie, la Grèce ou la France ont des collectes de données officielles qui sont très limitées ou ne sont pas ethniquement différenciées. Certains des nouveaux États membres, par exemple l'Hongrie, la République tchèque, etc., donnent le choix à l'individu de s'identifier ou non lors du recensement de la population, mais pour autant l'expérience nous montre que cette méthode n'est pas fiable. Dans les autres États membres, il y a des organismes pour l'égalité de traitement qui observent les plaintes de discrimination, mais ici encore, cette méthode est un mauvais indicateur lorsqu'il s'agit d'évaluer l'étendue de la discrimination. En raison de la nature des systèmes que l'on utilise dans la plupart des collectes de données, il est donc difficile de trouver et de documenter la discrimination raciale et ethnique d'une façon suffisamment adéquate.

Il y a bien sûr des raisons à cette situation. On trouve ainsi une résistance face à la collecte de statistiques « ethniques » dans certains pays ; en Allemagne et en Autriche, par exemple. Par ailleurs, les victimes de la discrimination ne sont pas toujours un centre d'intérêt politique. Une autre raison est l'absence de la pression de la société civile à cause d'un manque de ressources. Qui plus est, certains États membres sont simplement plus fidèles à la tradition de « recensement exhaustif » que les autres. Dernièrement, il existe dans beaucoup d'États membres des barrières légales en ce qui concerne la collecte des données « ethniques » suite à la loi applicable à la protection des données. Suite aux inquiétudes générales concernant la vie privée et la protection des données personnelles, en particulier des données sensibles, le principe de la collecte des informations qui révèlent l'origine ethnique ou l'appartenance religieuse est interdit dans certains États membres comme la France, la Belgique, le Danemark, l'Italie et l'Espagne. De l'autre part il y a certains États membres, comme l'Autriche, l'Estonie, la Finlande, l'Allemagne, l'Irlande, la Slovénie et le Royaume-Uni qui permettent des exceptions si l'individu donne son consentement, et ces pays rassemblent lors des opérations de recensement volontaire des données sur l'identité et l'appartenance religieuse.

Selon la directive de 1995 sur la protection des données, « Les États membres interdisent le traitement des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique [...] les convictions religieuses ou philosophiques ». Néanmoins, il faut noter que la directive s'applique au traitement des données personnelles, défini comme « toute information concernant une personne identifiée ou identifiable ». La directive précise aussi dans le préambule que « les principes de la protection ne s'appliquent pas aux données rendues anonymes d'une manière telle que la personne concernée n'est plus identifiable ». En d'autres termes, la directive de 1995 ne prévient pas la collecte de données sur l'ethnicité et la religion quand ces informations sont utilisées exclusivement pour des raisons purement statistiques, et l'individu ne peut pas être identifié, directement ou indirectement, au moment lorsque les données sont obtenues. À cet égard, il est tout à fait possible que la collecte des données anonymes pour des raisons statistiques puisse nous fournir d'un grand nombre d'informations, tout en préservant l'anonymat de l'individu, sur la situation sociale des communautés musulmanes en ce qui concerne, par exemple, les domaines de l'emploi, du logement et de l'éducation.

L'EUMC respecte pleinement le fait que le projet sur la collecte de données « ethniques » suscite certaines réserves parmi les États membres, néanmoins il croit que la collecte de données sur l'ethnicité est souhaitable, à condition que l'individu ne puisse pas être identifié, que ce soit d'une façon directe ou indirecte, à aucun stade (y compris le moment où l'on collecte les données). Si on arrive au stade dans lequel l'individu peut être identifié, cet individu doit consentir explicitement à être identifié, et il est aussi important qu'il existe des mesures afin de protéger ces individus contre la discrimination. L'EUMC a donc développé sa propre méthode d'enquête, utilisée actuellement dans des projets-pilote dans quatre États membres.

J'aimerais enfin profiter de l'occasion de souligner le fait que l'EUMC se félicite du débat sur le rassemblement des collectes de données, tout en rappelant l'importance de mettre en œuvre les instruments les plus appropriés pour documenter la discrimination afin de lutter effectivement contre ce phénomène.

Michel Vanderkam: La consultation d'octobre 2005 sur l'établissement des données relatives à l'origine



Michel VANDERKAM, sociologue, est en poste au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique) depuis 1995, en charge des dossiers relatifs à l'emploi et aux dynamiques liées au marché du travail. Il travaille depuis plus de quinze ans dans le cadre des politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations.

J'aimerais en guise de préambule présenter en quelques mots l'institution que je représente afin de me situer et d'inscrire mon intervention dans un cadre institutionnel.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est un service public fédéral institué par une loi votée au Parlement belge le 15 février 1993. Si les missions initiales s'inscrivaient uniquement dans le cadre de la lutte contre le racisme et les discriminations qui en découlent, depuis février 2003, nos compétences ont été étendues aux autres formes de discriminations conformément aux directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE. Pour remplir nos missions, nous disposons notamment de trois outils juridiques : la loi du 30 juillet 1981, tendant à lutter contre le racisme et la xénophobie, la loi du 14 avril 1995 sur la traite des êtres humains et la loi du 25 février 2003 visant tous motifs de discrimination dont le handicap, l'orientation sexuelle, l'état de santé et l'âge. Dans ce cadre, le Centre accueille les victimes et peut, le cas échéant, déposer plainte ou se constituer partie civile devant les tribunaux contre les auteurs présumés de discrimination. Nous sommes aussi habilités à faire des consultations et à commander des études. Nous avons une mission de formation des acteurs civils et publics. Enfin, nous faisons des recommandations aux autorités publiques et politiques soit sur demande, soit sur initiative.

En ce qui concerne la discrimination sur le marché du travail, le traitement différencié des personnes en fonction de leur origine touche non seulement des non-nationaux, mais aussi des Belges d'origine étrangère nés, socialisés et scolarisés dans notre pays. Si pendant des années cette situation a été ignorée sous le prétexte que les personnes issues de l'immigration (belges ou non) ne présentaient pas toutes les garanties de qualifications et de compétences, la réalité du phénomène de discrimination s'est imposée par la mise en évidence de processus pernicieux traversant le marché du travail. C'est en 1997 que pour la première fois une étude universitaire a permis d'approcher cette question de manière objective et scientifique. Même si depuis lors des dispositifs ont été mis en œuvre afin de rencontrer cette problématique, plusieurs travaux scientifiques ont permis d'en confirmer non seulement l'ampleur mais aussi la persistance.

C'est pourquoi, nous sommes de plus en plus nombreux à considérer qu'une observation et un suivi (*monitoring*) adéquats de la situation de travail des étrangers et des Belges d'origine étrangère deviennent plus que nécessaires et exigent des statistiques spécifiques et adaptées. *Telle fut l'hypothèse discutée lors d'une réunion interministérielle en mai 2006 qui donna mandat au Centre de déposer cet automne une note de faisabilité relative à la construction d'un monitoring.*

Néanmoins, lorsqu'on parle d'établir des catégories statistiques spécifiques dites ethniques, cela provoque toujours, dans notre pays, des tensions, les uns défendant l'intérêt d'obtenir des données sur l'origine des personnes au nom de l'efficacité de l'action à mener *pour éradiquer les discriminations et l'exclusion réelle et permanente de certaines catégories de personnes issues de l'immigration*, les autres s'y opposant au nom de la liberté individuelle (gare aux dérives liberticides), de la protection de la vie privée (traitement et communication de données sensibles à caractère personnel) et de la citoyenneté (pas de remise en cause de la nationalité belge au profit de l'origine nationale des personnes).

Aussi, dès juillet 2005, la Conférence interministérielle sur l'Emploi chargea le Centre de réaliser une consultation sur la question et, à cette fin, de rencontrer des associations et personnes représentatives de l'immigration afin de connaître leurs avis sur le principe et, le cas échéant, les conditions d'établissement de statistiques dites ethniques.

Il est donc ressorti de cette consultation une forte prudence envers l'élaboration de ces statistiques bien que leur utilité puisse être reconnue. Pour les détracteurs, l'identification ethnique posait d'emblée la question de la définition des personnes d'origine étrangère: qui sont-elles? Jusqu'à quelle génération faut-il descendre pour ne plus leur attribuer un label «d'origine étrangère»? Que faire des personnes qui refusent d'être ainsi cataloguées? Comment définir les enfants issus d'unions mixtes? Que faire de la dérive communautaire ou de l'utilisation politique qui pourrait résulter d'une telle démarche?

Pour les défenseurs, ces questions étaient «pragmatiquement» écartées compte tenu de la nécessité de mieux cibler les actions, d'améliorer la connaissance et l'objectivation du processus discriminatoire, de mieux outiller les autorités publiques dans leur devoir d'initiation et d'évaluation des mesures et de leur éventuelle réorientation? En effet, comment concevoir des mesures compensatoires sans identifier au préalable les sujets de l'action à mener?

D'autres enfin, tenant compte des objections des premiers mais attentifs aux motivations des seconds, prônaient une voie médiane. Celle d'organiser le recensement sur base volontaire et subjective (l'auto-identification). Mais dans ce cas, ce n'est plus l'origine des individus que l'on identifie mais la perception qu'ils ont d'eux-mêmes.

Sans négliger ces réserves, il fut cependant exprimé que *puisque la discrimination opère, de fait, sur base ethnique pourquoi se priver d'un outil*

d'information permettant de la mesurer pour mieux y remédier? En ce cas, l'élaboration de statistiques «ethniques» doit être soumise à de strictes conditions: informer les personnes de l'objectif pour lequel ces données sont collectées, celles-ci ne pourraient être récoltées que sur base anonyme et volontaire; interdiction de cataloguer d'office une personne, la mesure statistique devrait concerner aussi bien l'embauche, la promotion que la durée de l'engagement; exigence de contrôle par une Commission indépendante de la façon dont les données sont collectées, stockées et utilisées, quelles données seront retenues? Pour quel usage? Avec quelles garanties?

Par ailleurs, nous sommes, en Belgique, contraints par un cadre légal, dont notamment la loi sur la protection de la vie privée, qui empêche le traitement à caractère personnel qui révélerait l'origine raciale ou ethnique, et la loi relative à la statistique publique qui empêche les investigations et études statistiques de l'Institut national de statistiques qui concerneraient la race ou l'origine ethnique.

Ce qui signifie que les obstacles rencontrés pour l'élaboration d'un tel monitoring sont de trois ordres: éthiques et idéologiques, juridiques et, bien sûr, méthodologiques.

Aussi et compte tenu des différentes sensibilités, la proposition en cours d'élaboration au sein d'un groupe de travail coordonné par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, se base sur le principe d'un monitoring socio-économique basé sur la nationalité et l'origine nationale construit à partir de *données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une/de base(s) de données administrative(s) existante(s)*. Si, habituellement, quatre méthodes peuvent être appliquées en la matière: l'approche «patronymique», l'enregistrement individuel contraint, l'auto-identification volontaire, l'approche objective, notre proposition se base sur l'approche objective dans la mesure où elle n'implique pas d'enregistrement individuel, nominatif, séparé et promeut l'objectivité des données telles que la nationalité et le pays natal.

Dans ce cadre, la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) pourrait jouer un rôle important dans la mesure où les données qui nous intéressent seraient croisées et agrégées par elle. Pour information, la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (instituée par la loi du 15/01/1990) est le moteur et le coordinateur de l'*e-gouvernement* dans le secteur social. L'une de ses missions est de mettre à la disposition des dirigeants politiques et des chercheurs des informations intégrées et intersectorielles qui serviront d'appui à la décision politique.

L'un des inconvénients de la méthode, basée notamment sur les données du Registre national accessibles par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, est qu'elle ne prend pas en compte les jeunes de la troisième génération: nés belges en Belgique à partir de 1984. En effet, en 1984, la législation concernant l'acquisition de la nationalité d'enfants nés en Belgique a été assouplie. Cette catégorie de personnes ne peut donc pas être identifiée *via* les critères «pays natal», «nationalité», «historique de la nationalité». Pour

cette génération, il n'y a pas de données statistiques nationales disponibles. Seules existent les données reprises dans les Registres de population communaux (municipaux) qui incluent la filiation des personnes mais non accessibles par la Banque Carrefour de Sécurité Sociale. Pour ce faire, des changements légaux devraient intervenir, tant pour le traitement que pour la communication des données.

Dans ce cadre et afin de mieux circonscrire notre objet, trois éléments devraient être pris en compte :

(1) Bien définir *les catégories* prises en compte : il y aurait lieu de fractionner les regroupements de nationalités existantes, créer des nouvelles catégories en fonction des évolutions du marché de l'emploi et du processus de discrimination.

(2) Pour ceux qui sont nés *belges à partir de 1984*, il devrait être possible de demander la nationalité d'origine (ou le pays natal) des parents et des grands-parents. Démarche nécessaire car, selon le Code de la nationalité belge (28 juin 1984, art. 10-11, 11bis), les travailleurs issus de l'immigration de la « troisième » génération ont toujours été belges. L'historique de la nationalité de ces Belges issus de l'immigration ne peut plus être retrouvé, si ce n'est *via* les ascendants.

(3) Compléter les données disponibles par *des informations supplémentaires relatives au marché de l'emploi* telles que le régime de travail, (mi-temps, temps plein, contrat déterminé).

Sur la base de ce qui vient d'être énoncé et pour autant que l'on dépasse les écueils légaux, l'hypothèse sur laquelle travaille le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est celle de mettre en œuvre : 1) un monitoring « macro » permettant d'analyser, tous les 5 ans par exemple, le marché de l'emploi par secteur, statut professionnel et autres caractéristiques de l'emploi, selon la nationalité ou l'origine nationale ; 2) un monitoring « micro » à l'usage des entreprises s'engageant dans un plan de diversité ou dans une dynamique de labellisation ; 3) un monitoring à l'usage des Services régionaux de l'emploi.

Il est évident que toute démarche visant à traiter et communiquer des données à caractère personnel devra se réaliser sous le contrôle de la Commission de protection de la vie privée et que les données traitées et transmises devront être anonymisées et utilisées dans un cadre strictement défini par le législateur.

Débat avec la salle

Un médecin scolaire

La discrimination invisible doit être mise en évidence. Les minorités visibles ne sont pas représentées chez nos élus. Elles sont également absentes, aujourd'hui, de nos tables rondes. J'aimerais également dénoncer l'hypocrisie de la CNIL. À l'Éducation nationale, une circulaire empêche de connaître la nationalité ainsi que la profession des parents. Or, ces éléments permettraient de mieux faire réussir certains enfants. J'ai l'impression que ceux qui parlent de principes républicains ne sont pas sur le terrain.

Un consultant auprès de France Télévisions

Dans le cadre du plan européen EQUAL, nous menons une enquête quantitative au sein de France Télévisions. Nous sommes en discussion avec la CNIL car nous voudrions mener une étude sur la diversité dans le groupe, en sachant l'importance de la diversité sur les chaînes de télévision publique. Jusqu'à présent, la CNIL nous a autorisés à utiliser uniquement des données comme le lieu de naissance et la nationalité. Mais les résultats ne sont pas satisfaisants. Nous sommes en négociation pour utiliser des indicateurs patronymiques. N'a-t-on pas aujourd'hui la maturité nécessaire et les moyens techniques pour utiliser plus d'indicateurs que le lieu de naissance et la nationalité, en faisant en sorte que ces indicateurs ne soient pas détournés de leur fin ?

René Padieu

Vous répondez vous-même à la question. La CNIL autorise ce genre de méthodes, à condition de contrôler la finalité des données. Nous avons des outils d'anonymisation très performants.

Question d'un intervenant non identifié à Michel Vanderkam

Vous avez cité l'article 6 de la directive européenne qui interdit de collecter des informations ethniques, mais de manière un peu tronquée, sans faire référence aux articles suivants qui précisent que cette collecte est possible lorsqu'on dispose d'une autorisation expresse. Et surtout en omettant l'article 35, qui dit qu'on peut se dispenser de l'autorisation expresse pour un motif d'intérêt public. Cette disposition a-t-elle été introduite dans la loi belge ?

Michel Vanderkam

Sur le plan juridique, je crains de ne pas pouvoir vous répondre précisément. Je ne peux que répéter que ce que nous demandons, c'est d'avoir un certain nombre d'indicateurs ethniques. Nous ne pouvons pas bâtir le monitoring dans l'état actuel de la loi. Les entreprises ne peuvent pas non plus disposer de ce type d'indicateurs.

Ioannis Dimitrakopoulos

I just wanted to make a note in closing the debate on ethnic data. One should not lose sight that the aim is to document ethnic discrimination. Whether ethnic data will be part of administrative record, used by services is open to debate. All exercise is to document discrimination. Discrimination testing is an issue that implies more discussion. It is useful to have deeper analysis of the prejudices and stereotypes. Cooperation with NGOs is important for political pressure and use in court. At every opportunity, it is also important for the academic community to sensitize politic leaders to the question of data collection.

«État du droit»

Allocution d'ouverture d'Alex Türk



Alex TÜRK est président de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) depuis le 3 février 2004.

Membre de la CNIL depuis 1992, président de l'autorité de contrôle Schengen de 1995 à 1997, de l'autorité de contrôle commune d'Europol (2000-2002), de l'autorité de contrôle d'Eurodac (2003) et vice-président de la CNIL de 2002 à 2004.

Docteur d'Etat en droit public (1984), maître de conférences de droit public (1985-1992) à la faculté de droit de Lille II, chargé de cours à l'Institut d'études politiques de Lille (1991-1994) ainsi qu'aux Universités catholiques de Lille, conseiller général depuis 2001 du canton de Lille-centre, Alex Türk, sénateur du Nord élu le 24 septembre 1992 (non-inscrit) et réélu en septembre 2001 (non-inscrit), est membre de la Commission des Lois depuis 1992.

- Les statistiques « ethniques » constituent la problématique qui, aujourd'hui, préoccupe le plus la CNIL. Elle revient sans cesse au cours des apartés et des réunions informelles de la CNIL. Elle affleure aussi au cours des séances plénières. Il s'agit d'une problématique très complexe, la plus délicate, depuis le début de ma présidence. Or, dans cette affaire, la CNIL devient un bouc émissaire. Des parlementaires, et même des scientifiques, lui reprochent parfois de bloquer toutes leurs initiatives. Mais cette accusation repose sur un malentendu quant à son rôle.

On a en effet tendance à opposer la CNIL au Conseil État. C'est une erreur. Le Conseil État est un juge. La CNIL, autorité administrative indépendante, possède une toute autre fonction qui nous a été confiée par le législateur dans un cadre juridique précis, celui de la loi de 1978 modifiée en 2004. En vertu des principes fondamentaux dont elle a la charge – les principes de finalité et de proportionnalité –, la CNIL doit proposer un équilibre entre plusieurs légitimités. Elle procède à cette analyse en vertu des principes fixés par le législateur lui-même.

- Nous avons acquis, depuis un peu plus de deux ans, la capacité à réétudier un problème pour reconsidérer notre position. Soit parce que nous avons été mal compris, soit parce qu'une nouvelle donne est apparue. Nous devons

mettre en œuvre un nouvel état d'esprit car l'opinion de la Commission, sur ce dossier, reste partagée même si, dans un esprit collégial, tous les commissaires laissent au vestiaire leurs orientations politiques et leurs origines professionnelles pour comprendre au mieux les phénomènes.

- Que les choses soient bien claires : la CNIL désapprouve toutes formes de discriminations. Était-il besoin de le dire ? Elle s'est mise à la recherche de solutions qui visent à permettre à la fois la mise en œuvre d'actions contre le phénomène de discrimination et le respect du principe fondamental de la protection des données personnelles ou, plus largement, de la sphère des libertés et de la vie privée. Voilà la réalité. Or, la « mesure de la diversité » – une expression encore un peu courte – se révèle d'une grande complexité quant au maniement des concepts juridiques.

Nous avons, de ce fait, aussi, une grande difficulté à poser le débat de manière compréhensible pour l'opinion publique. Or, les solutions que nous trouverons devront être communiquées à la population, entendues et comprises. Sinon, nous raterons notre objectif. Pour le moment, nous devons retravailler le dossier pour acquérir une force de proposition cohérente. Le groupe de travail, qui avait produit un rapport sous la direction du professeur Anne Debet, a été réactivé. Pour la première fois depuis 28 ans, hors séances plénières, la CNIL auditionnera des acteurs en ce domaine au cours de séances publiques. Car nous voulons, en février 2007, poser sur la table des candidats de la campagne présidentielle notre vision du problème.

- Première piste de travail : l'article 8. Le premier questionnement de la CNIL concerne en effet ce dispositif de notre loi fondamentale. L'article 8 interdit le traitement touchant aux données sensibles (ethniques, religieuses, sexuelles, etc.). Interdiction datant de 1978, reprise dans la loi de 2004.

Sur le plan juridique, d'abord, le texte précise qu'il existe des hypothèses dans lesquelles on peut obtenir des dérogations.

Premier cas. S'il y a « anonymisation » ou intérêt public, on peut basculer vers le régime d'autorisation. Nous craignons dans ce cas de voir apparaître, dans l'application, des distinctions curieuses entre ce qui peut être réalisé dans le secteur privé et dans le secteur public.

Deuxième cas. Si la personne donne son consentement exprès, il est possible de basculer vers le régime de la déclaration, plus souple et plus simple. Mais la question de la valeur du consentement se pose de manière très aiguë. Ne peut-il être forcé, altéré ? Une personne peut, par exemple, se trouver conditionnée par une position de subordination. Or, dans le régime de déclaration, la CNIL perd une partie de ses moyens, contrairement au régime d'autorisation où elle demeure incontournable. Nous devons alors craindre un contournement de notre Commission par l'intermédiaire du consentement. Il ne faudrait pas, en effet, que notre Commission se dérobe derrière le régime de déclaration et laisse la personne seule face à l'adversité. Faudra-t-il passer par une modification de la loi pour résoudre ce problème crucial ?

Sur le plan pratique, ensuite, l'article 8 nous pose un vrai problème d'ordre psychologique touchant à la compréhension de notre action par nos conci-

toyens. Un exemple nous a beaucoup marqués. La CNIL a rejeté un projet du Conseil représentatif des institutions juives de France (CRIF), fondé sur une liste de noms de personnes supposées appartenir à la communauté juive. Après avoir examiné longuement le dossier (mon exposé est ici sommaire bien entendu), la CNIL a refusé la catégorisation de noms patronymiques juifs. Les réactions en face ont poussé le paradoxe à l'extrême puisque nous avons été comparés au régime de Vichy sur certaines ondes! Cet exemple pour montrer jusqu'où les réactions extérieures peuvent aller, en mélangeant les genres. Le sujet demeure sensible mais je précise que s'agissant de cet amalgame, la correction a été faite par les intéressés à notre demande.

- Nous suivons également quatre autres pistes de travail.

Nous soulignons en premier lieu l'intérêt de la recherche multicritères. On peut affiner les données, sans se contenter des critères relatifs au lieu de naissance, à l'origine, etc. Il s'agit de croiser ces critères avec des critères tels que les domaines d'activité ou les niveaux de formation pour compléter l'analyse.

Deuxièmement, nous devons reconsidérer le problème des noms et des prénoms. Prenons la distinction entre le lieu de naissance et la nationalité d'un côté, et de l'autre, le nom et le prénom. Notre thèse actuelle consiste à considérer que ces derniers critères recèlent une part de subjectivité absente dans le premier cas. Pour cette raison, la CNIL est réticente à l'utilisation du patronyme et du prénom. Mais, par exemple, pour les deuxième et troisième générations, ne sommes-nous pas conduits à abandonner le lieu de naissance et la nationalité pour étudier les discriminations dont ces personnes peuvent faire l'objet à partir de leurs nom et prénom? Déciderons-nous d'évoluer ou maintiendrons-nous notre position sur cette distinction? Nous devons réfléchir, et évaluer les conséquences de chaque option.

Troisièmement: devons-nous remettre en question le référentiel national ethno-racial? Il a constitué le socle de la réflexion du premier groupe de travail. En effet, comment tenter de faire des analyses à l'intérieur d'une entreprise sans référentiel externe à l'entreprise qui permette de faire des comparaisons utiles et intelligentes? Nous considérons ce référentiel comme une digue derrière laquelle travailler. Mais cette notion tient-elle bien? Ou devons-nous la retravailler? Le débat est ouvert.

Quatrièmement, je pense, enfin, à l'éventuel recours au législateur. Devra-t-il prendre ses responsabilités à un moment donné? Ou, comme le pensent certains, n'a-t-il pas à intervenir? Moi, je pense que sur ce problème si délicat, le législateur devra intervenir. Nous lui poserons en tout cas cette question, l'an prochain.

En somme, nous ne prétendons pas avoir des réponses toutes faites à toutes les questions. La CNIL doit réfléchir encore et avec vous. Telle sera la mission du groupe de travail dont je vous ai parlé en introduction. Pour enrichir ce débat, elle reste ouverte à toute suggestion.

Deux exemples européens

Introduction de Julie Ringelheim



Julie RINGELHEIM est chargée de recherches au Fonds national de la recherche scientifique (FNRS), attachée au Centre de philosophie du droit de l'université de Louvain (Belgique). Elle est Docteur en droit de l'Institut universitaire européen de Florence et LL.M. de l'université de Cambridge (Trinity Hall College). Elle est l'auteur de *Diversité culturelle et droits de l'homme. La protection des minorités par la Convention européenne des droits de l'homme* (Bruxelles, Bruylant, 2006).

Parmi les États membres de l'Union européenne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas ont été les premiers à mettre en place des politiques de lutte contre les discriminations ethniques ou raciales s'appuyant sur le recours à des outils statistiques. Ces deux États ont développé ces mécanismes de leur propre chef, en dehors de toute influence du droit communautaire. Depuis, le droit européen en matière de non-discrimination a évolué. Avec le traité d'Amsterdam, signé le 2 octobre 1997 et entré en vigueur le 1^{er} mai 1999, les instances européennes ont reçu la compétence de prendre des mesures pour combattre les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique, ainsi que la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle – compétence inscrite dans le nouvel article 13 du Traité de Rome. Dès l'année 2000, deux directives ont été adoptées sur la base de cette nouvelle disposition : la directive 2000/43/CE³⁸ qui interdit les discriminations à raison de l'origine raciale ou ethnique dans de nombreux secteurs – l'emploi, la protection sociale, l'éducation, la fourniture de biens et de service, y compris le logement ; et la directive 2000/78/CE qui concerne uniquement les discriminations dans l'emploi et le travail et vise les critères de l'âge, du handicap, de la religion et de l'orientation sexuelle³⁹. Parallèlement à cette activité normative, le Conseil européen a établi un vaste programme d'action communautaire destiné à prévenir et lutter contre les discriminations au sein des États membres⁴⁰.

38. Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, J.O. L 180, 19.7.2000, p. 22.

39. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O. L 305, 2.12.2000, p. 16.

40. Décision du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006) (2000/750/CE), J.O. L 303, 2.12.2000, p. 23.

Quelle est la place accordée aux statistiques dans le cadre de ces développements? Le droit européen, dans l'état actuel des choses, n'oblige pas les États membres à constituer des statistiques ventilées par appartenance ou origine ethnique. Néanmoins, l'évolution du droit et des politiques européens dans le domaine de la non-discrimination incite, à plusieurs égards, les États à établir ce type de données statistiques.

D'un point de vue normatif, d'abord, les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, que tous les États membres ont dû transposer dans leur droit interne, contiennent plusieurs éléments qui présentent un lien étroit avec le recours aux outils statistiques.

Le développement le plus important de ce point de vue est l'introduction de la notion de *discrimination indirecte*. Aux termes de la directive 2000/43/CE, il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre – c'est-à-dire ne contenant pas de distinction dans son texte même – est susceptible d'entraîner, en pratique, un désavantage particulier pour les personnes d'une origine raciale ou ethnique déterminée, à moins que la disposition, le critère ou la pratique en cause ne soit objectivement justifié(e) par un objectif légitime et que les moyens utilisés ne soient appropriés et nécessaires⁴¹.

Il importe de souligner que la définition de la discrimination indirecte consacrée ainsi par les deux directives de 2000 n'est pas la même que celle qui avait été arrêtée précédemment dans le domaine de la discrimination entre hommes et femmes (avant que la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à l'égalité entre hommes et femmes n'uniformise ces définitions). Inspirée de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, la directive 97/80 du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans le domaine de l'égalité des rémunérations et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, énonçait qu'une discrimination indirecte existe « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre *affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe*, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit approprié(e) et nécessaire et puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés » (nous soulignons). L'usage de la notion de « proportion » faisait directement appel aux statistiques: ce sont des données statistiques qui permettent de démontrer qu'une mesure désavantage, dans les faits, un nombre plus important de femmes que d'hommes (ou l'inverse) et a, dès lors, un « impact disproportionné » sur les personnes de l'un ou l'autre sexe⁴².

41. Article 2, 2 b) de la Directive 2000/43/CE. La Directive 2000/78/CE contient une définition identique pour les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (Article 2, 2, b)).

42. Depuis lors, la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) CE (J.O. L 204, 26.7.2006, p. 23), a aligné la définition de la discrimination indirecte dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes sur celle des directives égalité de 2000, en reprenant la notion de « désavantage particulier ». (Article 2, 1, b)).

Au cours des travaux préparatoires relatifs aux directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, il a été décidé d'adopter une définition différente de la discrimination indirecte, et ce, précisément en raison des difficultés liées à la preuve par statistiques, notamment en matière de discrimination raciale ou ethnique. Dans certaines situations ou dans certains États membres, les données statistiques susceptibles d'aider à prouver des discriminations raciales ou ethniques ne sont pas disponibles ou sont difficilement accessibles. Les instances européennes, en rédigeant les directives de 2000, ont donc voulu faciliter la tâche des victimes de discrimination en ne limitant pas les modalités de preuve aux outils statistiques⁴³. Aussi, se sont-elles basées sur une seconde approche de la discrimination indirecte, développée par la Cour de justice des Communautés européennes en matière de libre circulation des travailleurs. Celle-ci repose sur l'idée que certaines mesures sont intrinsèquement susceptibles de défavoriser les personnes appartenant à une catégorie protégée contre les discriminations, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de prouver un impact disproportionné effectif à l'aide de statistiques. Ainsi, dans l'arrêt O'Flynn, la Cour de justice a considéré qu'une réglementation nationale qui conditionnait l'octroi d'une indemnité couvrant les frais funéraires exposés par un salarié à la condition que l'inhumation ait lieu sur le territoire national, désavantageait, par nature, les salariés ressortissants d'un autre État membre. Pour la Cour, dans un tel cas, «il n'est pas nécessaire, à cet égard, de constater que la disposition en cause affecte, en pratique, une proportion substantiellement plus importante de travailleurs migrants. Il suffit de constater que cette disposition est susceptible de produire un tel effet»⁴⁴. C'est cette approche, centrée sur la notion de «désavantage particulier», qui a été consacrée par les directives de 2000. Cependant, alors que le but initial semblait être d'élargir les options offertes aux victimes pour ce qui est des modes de preuve de la discrimination, la version finale des directives laisse le choix aux États d'autoriser ou non la production de statistiques en justice pour établir une discrimination indirecte⁴⁵. Les directives se limitent à préciser, dans leur préambule, que le droit national et les pratiques nationales peuvent prévoir que «la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques»⁴⁶.

Reste qu'en pratique, il paraît relativement rare que l'on puisse prouver qu'une mesure est, par nature, susceptible d'entraîner un désavantage pour les personnes d'une origine raciale ou ethnique déterminée, sans qu'il soit besoin de démontrer qu'elle entraîne effectivement un tel désavantage dans les faits. Or, les outils statistiques sont extrêmement utiles pour mettre en évidence l'impact négatif que l'application d'une disposition a sur un groupe

43. Cf. Barnard C., «The Changing Scope of the Fundamental Principle of Equality?», 46 *McGill Law Journal*, 2001, 955-977, p. 970.

44. CJCE 23 mai 1996, O'Flynn vs Adjudication Officer, C-237/94, Rec. p. 2417, point 21. Pour une comparaison entre ces deux approches de la discrimination indirecte, voir De Schutter O., *Discrimination et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, PIE – Peter Lang, Bruxelles, 2001, p. 93-144.

45. Selon O. De Schutter, cette situation trahit l'intention initiale de la Commission qui souhaitait assurer que les victimes de discrimination disposent notamment de la possibilité de recourir aux données statistiques, tout en leur permettant d'utiliser également d'autres moyens de preuve. Voir De Schutter O., «Three Models of Equality and European Anti-discrimination Law», *Northern Ireland Legal Quarterly*, 2006.

46. Préambules des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, parag., 15, notre accent.

d'individus d'une origine déterminée. On peut se demander, dès lors, si la possibilité d'utiliser des données statistiques comme mode de preuve en justice n'est pas nécessaire pour donner une réelle effectivité à la notion de discrimination indirecte.

Autre élément à relever dans les deux directives de 2000, en matière de « dialogue social », les États se voient imposer l'obligation de prendre des mesures appropriées « afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail (...) » (*monitoring of workplace practices* dans le texte anglais)⁴⁷. Or, les méthodes de surveillance ou *monitoring* développées par des États comme le Royaume-Uni ou les Pays-Bas, reposent largement sur le recours aux statistiques : celles-ci permettent d'évaluer l'impact des pratiques d'une entreprise ou d'une institution publique, notamment en matière d'embauche, de promotion ou de conditions de travail, sur les individus de différentes origines raciales, ethniques ou nationales, afin de déterminer si certaines de ces pratiques désavantagent les individus d'une origine déterminée.

Enfin, aux termes de l'article 13 de la directive 2000/43/CE, les États membres ont l'obligation de confier à un organisme spécialisé la tâche de promouvoir l'égalité de traitement sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, et ces organismes doivent notamment se voir attribuer la compétence de conduire des études indépendantes concernant les discriminations. La directive ne précise pas quels types d'études doivent être conduits mais il convient de noter que les analyses statistiques sont l'une des sources classiques alimentant l'étude du phénomène des discriminations.

Outre les deux directives, le programme d'action communautaire lancé par le Conseil européen, contient également des points pertinents pour notre objet. La Commission européenne a souligné que le manque de données fiables sur la nature et la gravité des discriminations fondées sur les motifs visés par les deux directives de 2000, constituait un obstacle à l'élaboration et au suivi de politiques efficaces dans ce domaine, au niveau national comme au niveau européen⁴⁸. Le programme d'action communautaire mentionne parmi ses objectifs celui d'aboutir à une meilleure compréhension des questions liées à la discrimination en améliorant la connaissance de ce phénomène et en évaluant l'efficacité des politiques et des pratiques. Dans ce contexte, la Commission a financé plusieurs études sur le problème du recueil de données permettant d'identifier et de mesurer les discriminations mais aussi d'évaluer les politiques menées pour les combattre. Le projet Medis (Mesure des discriminations), coordonné par Patrick Simon, qui compare les systèmes mis en œuvre en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas ainsi que dans trois pays non membres de l'UE, les États-Unis, le Canada et l'Australie, montre comment la collecte de données et les statistiques peuvent être mises au service des

47. Article 11 de la Directive 2000/43/CE ; Article 13 de la Directive 2000/78/CE, notre accent.

48. Commission européenne, *Livre vert*, « Égalité et non-discrimination dans l'Union européenne élargie », DG Emploi et Affaires sociales, p. 33 (http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke6004078_fr.html).

politiques de lutte contre les discriminations⁴⁹. D'autres études visent à faire le point sur les données actuellement disponibles dans les États membres pour mesurer les discriminations, et à suggérer des moyens d'améliorer les outils de connaissance et d'évaluation⁵⁰. De manière générale, les instances européennes encouragent fortement les États à développer leur système de recueil de données documentant la discrimination. Elles cherchent également à promouvoir la réflexion et le débat sur le recours au *monitoring* et aux outils statistiques, pour appuyer des politiques volontaristes de lutte contre les phénomènes discriminatoires.

Les États conservent bien entendu le pouvoir de mettre en place des modalités différentes de classement et de comptage de leur population, en accord avec leur culture politique, leurs expériences historiques et leur cadre juridique. Néanmoins, dans de nombreux États européens, les réticences restent fortes à l'idée d'établir des statistiques sur la base de critères ethniques ou liés aux origines. Dans ce contexte, les expériences néerlandaise et britannique peuvent être riches d'enseignement. Elles sont d'autant plus intéressantes que si ces États ont tous deux mis en place des systèmes de suivi statistique pour les besoins de leur politique anti-discriminatoire, ceux-ci reposent sur des modalités de classement sensiblement différentes : alors que la Grande-Bretagne a instauré un système fondé sur des catégories ethniques et un classement par auto-identification des individus, les Pays-Bas se basent sur des critères dits objectifs, à savoir le lieu de naissance de l'intéressé, de ses parents ou de ses grands-parents.

49. Simon P. (2004), *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas*, Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, août 2004 (disponible sur le site de la Commission européenne http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_fr.htm).

50. Voir Reuter N., Makkonen T. et Oosi O. (eds) (2004), *Study on Data Collection to Measure the Extent and Impact of Discrimination in Europe*, Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales, décembre 2004 ; Olli E. et Olsen B. K. (ed.) (2005), *Towards Common Measures for Discrimination : Exploring Possibilities for Combining Existing Data for Measuring Ethnic Discrimination*, novembre, published by Centre for Combating Ethnic Discrimination and Danish Institute of Human Rights, with the support of the European Community Action programme to combat discrimination.

Didier Lassalle: La classification ethnique de la population britannique



Didier LASSALLE, professeur de civilisation britannique à l'université d'Orléans. Ses travaux portent essentiellement sur l'intégration comparée des minorités ethniques ainsi que sur l'évolution des notions de citoyenneté et d'identité nationale en France et au Royaume-Uni.

L'ONS, l'équivalent britannique de l'INSEE, recueille des statistiques sur les populations originaires du Nouveau Commonwealth et du Pakistan depuis le milieu des années 1960. Les catégories « ethniques » utilisées à l'époque étaient assez grossières et s'appuyaient, soit sur le lieu de naissance des résidents, soit sur leur couleur de peau. Dans le premier cas, la fiabilité des informations statistiques obtenues se limitait à la première génération de migrants. Dans le second cas, la classification, laissée entièrement à l'appréciation des enquêteurs, était éminemment subjective. Des améliorations furent donc progressivement apportées pour améliorer la fiabilité des statistiques concernant ces populations. Une question concernant le lieu de naissance des parents fut introduite lors du recensement général de la population de 1971, et une question directe sur l'appartenance « ethnique » fut, pour la première fois, introduite dans l'enquête annuelle sur les ménages britanniques en 1983.

La possibilité d'inclure une question sur l'appartenance ethnique à l'occasion du recensement de 1981 fut discutée au cours de la seconde moitié des années 1970. Cependant, la période ne se prêtait pas à de telles innovations car les « minorités ethniques » étaient très sceptiques quant aux besoins réels du gouvernement pour ce type d'information et n'étaient pas convaincues du caractère anonyme et confidentiel des données recueillies. Devant leur méfiance et leur forte opposition, le gouvernement britannique de l'époque y renonça. Une sous-commission parlementaire à l'immigration et aux *Relations Raciales* fut ensuite mise en place pour étudier la possibilité d'inclure cette question ethnique dans le recensement de 1991. Elle insista sur la nécessité de rassurer les citoyens quant à la confidentialité des données obtenues ainsi que sur la clarification de l'objectif poursuivi : amélioration des anciens programmes de lutte contre la discrimination raciale et pour l'égalité des chances, et développement de nouvelles actions. Trois tests furent réalisés en 1985 et 1986 pour expérimenter diverses formulations de la « question ethnique », après des consultations approfondies avec les représentants des minorités et la Commission pour l'égalité raciale (CRE). Les catégories ethniques furent remaniées afin de limiter les erreurs de classification liées à l'auto-déclaration et de lever les doutes sur l'utilisation ultérieure de ces données. Entre les deux recensements de 1981 et de 1991, la position des minorités concernant la question ethnique avait considérablement évolué,

car elles avaient compris tout le bénéfice qu'elles pourraient en tirer dans l'éventualité de la mise en place de politiques multiculturalistes. D'autre part, la CRE avait mis tout son poids dans la balance en justifiant cette inclusion par la mise en place d'une base de données nationale destinée à combattre la discrimination raciale ainsi qu'à contrôler l'application de la loi de 1976 (*Race Relations Act*) au plan local.

La question ethnique du recensement de 1991 comportait 9 grandes catégories qui apparaissaient dans l'ordre suivant : Blanc, Noir Antillais, Noir Africain, Autre Noir, Indien, Pakistanais, Bangladais, Chinois, Autre groupe ethnique. Il s'agit d'une combinaison complexe de critères ethniques, raciaux et nationaux qui ne décrivent ces populations que très imparfaitement. Soulignons que la question ethnique du recensement de 1991 marque le point de départ de l'institutionnalisation de cette pratique dont l'usage s'est étendu au cours de la décennie 1990 sous la pression de la CRE : cette dernière souhaitait pouvoir s'appuyer sur des statistiques difficilement contestables pour mesurer précisément l'intégration des minorités, avec par exemple, la mise en place du « pointage ethnique » dans la plupart des grandes entreprises et des administrations du pays.

L'analyse de l'évolution de la question ethnique entre les deux derniers recensements souligne la volonté de prendre en compte certains changements considérés comme essentiels par les démographes britanniques : le nombre de catégories proposées passe ainsi de 9 en 1991 à 16 dans celui de 2001. En revanche, de nombreuses interrogations subsistent concernant la pertinence des modifications apportées. Les Blancs ont gagné deux sous-catégories supplémentaires, « Britannique » et « Irlandais » (« *British* », « *Irish* »), et les « Métis » (« *Mixed* ») font une apparition remarquable. La focalisation de la question ethnique sur le cas des Métis, qui constituent une population en croissance très rapide alors que les autres groupes minoritaires ont plutôt tendance à stagner ou croissent à un rythme moins soutenu, indique un changement dans les priorités gouvernementales : en particulier, une certaine prise de distance avec la conception multiculturaliste qui prévalait jusqu'alors car les unions interethniques, dont les métissages sont les fruits, sont souvent considérées comme des marqueurs positifs de l'intégration/assimilation. Enfin, l'ordre d'apparition des catégories ethniques a été remanié (les Noirs étant relégués à l'avant-dernière place), ce qui a réveillé des susceptibilités en sommeil : il évoquerait, selon certaines critiques, un ordre hiérarchique, un droit de préséance fondé sur la couleur de la peau.

Parallèlement, les communautés religieuses les plus importantes du pays (l'Islam en particulier) ont pris conscience des avantages que représenterait une reconnaissance officielle, et ont donc plaidé auprès de l'ONS pour l'inclusion d'une question religieuse dans le recensement de 2001. Cette question religieuse était facultative, et seulement 92 % des personnes recensées y ont répondu.

L'analyse des données sociales en fonction des critères d'appartenance ethnique et/ou religieuse permet de mettre clairement en évidence l'existence de discriminations à l'encontre des minorités ethniques dans les domaines

de l'emploi, des revenus, du logement, etc. Les analyses montrent également que les minorités ethniques du pays ne sont pas toutes à égalité en termes d'intégration : les « Indiens » et les « Chinois » réussissent bien leur intégration socioéconomique alors que les « Bangladais » (et les « Pakistanais » dans une moindre mesure) sont de plus en plus marginalisés, car ils cumulent discrimination ethnique et discrimination religieuse (islamophobie).

La catégorisation ethnique de la population se justifie pleinement lorsque ces informations statistiques sont utilisées dans le but de mettre en place les instruments de suivi et d'évaluation de véritables politiques d'intégration sociale. Dans cette optique, l'outil statistique devrait être constamment réévalué et corrigé pour suivre au plus près les évolutions démographiques, ce qui n'est pas vraiment le cas aujourd'hui en Grande-Bretagne où les catégories utilisées semblent plus répondre à des impératifs de politique intérieure que véritablement sociodémographiques. Ainsi, la question ethnique du recensement 2001 ne permet pas de distinguer clairement les différentes générations de « migrants ». De plus, les nouvelles vagues d'immigration des années 1980 et 1990 (*boat people* vietnamiens, Somaliens, Éthiopiens, Kurdes, Afghans, Iraniens, Sri Lankais, Kashmiri, etc.) ne sont pas du tout prises en compte.

John Crowley: l'*ethnic monitoring* en Grande-Bretagne



John CROWLEY, chercheur en sciences politiques, dirige le Centre interdisciplinaire de recherche comparative en sciences sociales. Il travaille depuis plus de quinze ans sur les questions d'immigration et de multiculturalisme au Royaume-Uni.

Le «suivi ethnique» d'une population a un caractère *labile*. Pourtant, les polémiques tendent à supposer – qu'il s'agisse d'ailleurs de prôner le «suivi ethnique» ou de le rejeter – que les dispositifs ont un sens univoque qui en rend aisément prévisibles les retombées sociales et qui les rattache clairement et simplement à des constructions idéologiques. Or, rien n'est moins sûr. Même des dispositifs techniquement très proches peuvent prendre des sens très différents; en outre, les différences techniques entre dispositifs apparentés sont souvent plus importantes qu'il n'y paraît. Le sens social et politique du «suivi ethnique» n'est peut-être pas totalement indéterminé, mais il présente en tout cas une marge importante de variation. Je voudrais donc partir d'une spécification plus précise des dispositifs de «suivi ethnique» pour mieux comprendre ce que le *monitoring* à la britannique peut avoir de spécifique. Ces dispositifs résultent de la conjonction de trois choses :

- des catégories statistiques;
- des techniques (notamment mais non exclusivement statistiques) de collecte et de traitement de l'information;
- de l'inscription de ces catégories et de ces techniques dans une tactique, voire dans une stratégie, de «gestion de population».

Les dispositifs qui consistent à suivre «ethniquement» une population dans tel ou tel de ses aspects peuvent donc être divers. Rien ne garantit qu'ils soient techniquement transférables, ni même qu'ils aient le moindre sens, en dehors de leur contexte d'origine.

Caractériser un dispositif de suivi, c'est donc spécifier *quelles* statistiques il recueille et traite, *comment* il s'y prend, et enfin *pour quoi faire*. Rien ne garantit, bien sûr, que les objectifs soient consensuels. Au contraire, c'est un aspect de la labilité des dispositifs de «suivi ethnique» que leur raison d'être reçoit en général des interprétations divergentes, y compris parmi ceux qui en admettent l'existence, sans même parler des contestations de leur existence même. Mais ces divergences et ces contestations n'ont pas une configuration arbitraire. C'est leur conjonction, éventuellement fort conflictuelle, qui définit à quoi sert, socialement et politiquement, un dispositif donné de «suivi ethnique».

Quelles statistiques fondent l'*ethnic monitoring* britannique? C'était l'objet de la présentation de M. Lassalle et je n'y reviendrai donc pas. Dans ce qui

suit, je traiterai successivement des objectifs du dispositif et de ses modalités, avant de passer en revue les débats actuels et d'en tirer quelques conclusions provisoires.

- **Pourquoi faire de l'*ethnic monitoring* ?**

En Grande-Bretagne, le «suivi ethnique» résulte de la logique de la loi sur les relations raciales de 1976. Cette loi s'inscrit dans la continuité des lois de 1965 et 1968 en combinant les visions de la discrimination comme trouble à l'ordre public et comme tort subi par sa victime et susceptible de réparation civile; elle renforce par ailleurs le dispositif existant sur les deux dimensions. Une nouvelle institution, la Commission pour l'égalité raciale (CRE), est créée et dotée de compétences accrues d'enquête et d'action stratégique. Dans le même temps, le droit britannique importe la notion de discrimination «indirecte», pensée cependant à travers le prisme des droits individuels lésés. L'originalité de la loi de 1976, toujours en vigueur sans changement majeur, est d'avoir créé une obligation (*duty*) corrélative aux droits individuels: tous les employeurs doivent lutter contre les discriminations dont ils pourraient être à l'origine, fût-ce en toute bonne foi et à leur insu; les entités publiques se voient assigner une obligation renforcée, dans tous leurs domaines de compétence. On passe ainsi d'une logique individualiste et réactive à une logique institutionnelle et proactive, celle de ce que l'on appelle au Royaume-Uni *positive action*.

On ne comprend pleinement cette évolution qu'en référence à la construction politique de l'antiracisme qui se cristallise au même moment. Dans l'antiracisme britannique des années 1970-1980, en effet, la discrimination se pense comme dimension pratique essentielle d'un racisme par essence structurel. C'est ce qui explique que l'on retrouve dans les catégories statistiques de la lutte contre la discrimination les catégories du racisme lui-même, et notamment la notion de «Blancs». D'où aussi la faible présence à l'origine des dispositifs britanniques de «suivi ethnique» de considérations «communautaristes», qui supposeraient un appareillage statistique collant aux structures «réelles» de la société – auxquelles, par nature, le racisme ne peut que faire violence.

Enfin, le souci d'une lutte positive contre la discrimination renvoie à une préoccupation très classique d'intégration sociale qui, prenant acte d'inégalités socio-économiques massives et qui paraissent réticentes aux formes génériques d'intervention, cherche des modalités spécifiques qui tirent partie de la connaissance plus précise de dynamiques particulières d'exclusion. Aisément compréhensible à gauche, cette préoccupation fait consensus à mesure que se durcit la restriction de l'immigration à partir de 1961 et, surtout, de 1971.

Si le contexte politique britannique a profondément évolué depuis 1976, on n'en note pas moins une grande stabilité du dispositif juridique dans un maillage très dense, en tout cas dans le secteur public, de pratiques «routinisées». Dès lors, le «suivi ethnique» fait partie de la vie publique; la question d'être «contre» ne se pose guère; la densité même de la routine en favorise la pérennité.

• Comment faire de l'*ethnic monitoring* ?

Faire du «suivi ethnique», c'est, comme ce serait le cas pour toutes sortes d'autres dispositifs, attribuer à des *personnes* inscrites dans des *procédures* une *qualité* supposée pertinente pour *qualifier* lesdites procédures au regard d'une *norme*. Dans le cas britannique, la *norme*, c'est la non-discrimination. La *qualification*, c'est la conformité ou non à l'obligation de non-discrimination qui fait partie des obligations légales des organismes. La *qualité*, c'est l'appartenance ethno- raciale, subjective et auto-définie. Quant aux personnes et aux procédures, elles restent liées : il existe autant de définitions de la qualité qu'il existe de procédures, aucune qualité n'étant définie une fois pour toutes. En particulier, le «suivi ethnique» britannique ne repose sur aucune ressource d'état civil ou équivalent. Le problème que cela pose, bien sûr, c'est que rien ne garantit, au fond, la cohérence globale de tout ce dispositif. Les catégories utilisées par différents organismes, voire par le même organisme pour différents besoins, ne sont pas forcément homogènes. Même si en théorie les catégories servant à définir les qualités sont objectives (elles ont l'objectivité structurelle du racisme dont elles sont l'image inversée), le cadre demeure individualiste et subjectiviste en pratique. L'«appartenance» (ou «affiliation» : *membership* en anglais) glisse insensiblement vers l'identité.

Pour toutes ces raisons, le souci de cohérence est en principe au cœur de la mise en œuvre du dispositif de «suivi ethnique». Le *Code of Practice* produit par la CRE (la première version date de 1984, la plus récente de 2006) donne des préconisations détaillées pour un bon usage du dispositif, qui reposent sur la cohérence des catégories, sur le «*mainstreaming*» des objectifs de lutte contre la discrimination à travers toutes les procédures d'une institution, et enfin sur l'évaluation systématique des procédures et de leurs résultats. Les rapports d'évaluation, nombreux dans ce domaine, soulignent que même dans le secteur public, le niveau minimal de cohérence nécessaire pour donner un sens au dispositif n'est que rarement atteint ; quant au secteur privé, il n'assume que de manière très parcellaire les responsabilités que lui assigne la législation. Il n'empêche que les préconisations de la CRE restent d'un grand intérêt analytique.

• Qu'est-ce qui fait débat ?

Ce qui fait aujourd'hui débat témoigne à la fois de l'évolution du contexte et des difficultés inhérentes au dispositif. Il est commode de distinguer quatre domaines de débat :

- l'opportunité ou l'acceptabilité éthique du «suivi ethnique», débat beaucoup atténué du fait de la «routinisation» des pratiques ;
- les limites et l'incohérence des dispositifs ou des catégories dont ils dépendent. À cet égard, deux questions principales se posent aujourd'hui. D'une part, comment tenir compte des «Musulmans», s'il est vrai (comme le prétendent certains) qu'ils sont victimes d'une «islamophobie» qui s'apparente à l'antisémitisme en ce qu'elle ferait de la population musulmane un groupe qui ne serait pas simplement religieux ? D'autre part, peut-on se satisfaire de la catégorie «Blancs» qui n'a aucun sens en-dehors de la

logique d'inversion du racisme exposée précédemment ? Ce qui est sûr, c'est qu'elle est souvent rejetée par les usagers, surtout quand existe la possibilité d'une auto-définition libre : on se doute que des catégories comme « Anglais » ou « Gallois » ont plus de sens pour les gens ; il est moins sûr, en revanche, qu'elles favorisent une appréhension adéquate des dynamiques de discrimination ;

- le coût des dispositifs, notamment pour les petites entreprises ;
- leur mise en œuvre insuffisante. L'*ethnic monitoring* se veut un outil au service de l'obligation de lutter contre les discriminations. Or, en pratique, il devient souvent une fin en soi. La prise en compte sérieuse des données produites par le suivi ethnique impliquerait un niveau de réforme institutionnelle que les institutions semblent rares à vouloir envisager.

• Quelques conclusions

Tout d'abord, contrairement à ce que l'on suggère souvent, le « suivi ethnique » britannique n'est pas de nature communautaire – ce qui ne veut pas dire qu'un communautarisme véritable ne suppose pas des formes spécifiques de classification ethnique. Les dispositifs sont plus labiles, moins déterminés, qu'on ne le croit. Ensuite, il faut être prudent par rapport à l'idée que l'on puisse introduire le « suivi ethnique » de manière purement expérimentale, temporaire et cloisonnée. La logique de sédimentation institutionnelle inhérente à ces dispositifs, leur dissémination indispensable sous peine de vacuité, font que les adopter revient à s'y lier pour longtemps... Enfin, inscrits dans la durée et associés à une dynamique de réforme institutionnelle (il aurait fallu regarder de beaucoup plus près les éventuelles affinités entre « suivi ethnique » et « nouveau management public » thatchérien et post-thatchérien), les dispositifs de « suivi ethnique » peuvent avoir des effets significatifs, principalement visibles au Royaume-Uni dans l'emploi public.

La conclusion essentielle, cependant, doit porter sur l'articulation entre *droits individuels* et *obligations institutionnelles*. Chaque modalité est, en elle-même, de portée limitée. Leur conjonction, en revanche, semble avoir créé au Royaume-Uni de véritables leviers.

Marie Wierink: 1998-2003: un bilan de l'application de la loi néerlandaise Samen



Marie WIERINK, chargée de mission à la Mission Recherche de la DREES (ministère de la Santé et des Solidarités), assure le suivi des Pays-Bas dans le domaine des questions sociales et des relations professionnelles pour la revue *Chronique internationale* de l'IRES depuis 1993. En complément à cette communication, on pourra se reporter à son article «Forces et faiblesses de l'intégration à la néerlandaise» publié en 2003 dans cette revue (numéro 84, septembre 2003, www.ires-fr.org). Elle a soutenu en 2001 une thèse de sociologie sur le travail à temps partiel aux Pays-Bas.

Aux Pays-Bas, la loi Samen («loi Ensemble»), visait les entreprises de 35 salariés ou plus, du secteur privé et du secteur public. Mise en place en 1998, à la suite de la loi WBEAA de 1994 ayant le même objet, elle a été abrogée le 31 décembre 2003. Ces lois obligeaient les entreprises à faire un point régulier sur la composition de leurs effectifs selon les différentes origines de leurs salariés, et à prendre des mesures correctives de rééquilibrage des différents groupes, qui passent par des mesures d'embauche, d'évolution de carrière ou de promotion à l'égard des étrangers et à en rendre compte dans un rapport annuel. La loi obligeait donc les entreprises à mesurer le pourcentage d'étrangers qu'elles employaient par rapport au pourcentage d'étrangers dans la population active au niveau régional, en vue de rechercher l'ajustement du premier en fonction du second.

La loi Samen a reflété le changement de regard survenu aux Pays-Bas dans les années 1990 sur l'immigration, non plus considérée comme un phénomène temporaire mais stable. Cette loi est cohérente avec une réorientation du système statistique national qui, depuis 1990, enregistre les lieux de naissance des personnes résidant aux Pays-Bas, ainsi que celui de leurs parents. Sont alors considérées comme «allochtones» les personnes nées à l'étranger ou celles dont l'un ou les deux parents sont nés à l'étranger. Le groupe des «allochtones» non-occidentaux comprend les personnes originaires du Maroc, de la Turquie, du Surinam et de l'île antillaise d'Aruba, ainsi que les réfugiés et demandeurs d'asile. Les statistiques ont alors pu mettre en lumière les handicaps sociaux et économiques touchant la population immigrée dans les domaines de l'éducation, de la santé, du logement, de l'emploi, etc. Elles ont poussé les pouvoirs publics et l'opinion publique à prendre conscience du fait que, dans une perspective d'intégration, il fallait agir positivement dans ces différents domaines d'«émancipation».

Les pouvoirs publics, et en particulier les deux gouvernements à dominante social-démocrate dirigés par Wim Kok de 1994 à 2002, ont poussé les entreprises et les partenaires sociaux à travailler sur les difficultés d'intégration des étrangers. Dans les années 1990, ces initiatives correspondaient à une

politique nationale volontariste, se voulant davantage « intégrationniste », voire « assimilationniste ». Puis, au tournant des années 2000, le discours politico-social sur la place des étrangers dans la société s'est durci, avec le retour aux affaires de gouvernements à tonalité conservatrice, dans un contexte marqué par les traumatismes qu'ont représentés les assassinats de Pim Fortuyn et Theo van Gogh. La politique d'action positive envers les étrangers a été abandonnée, dont la loi Samen au 1^{er} janvier 2004.

En 1994, une première loi d'essai (la loi WBEAA) avait vu le jour, parmi d'autres mesures mises en œuvre pour agir sur le taux de chômage des étrangers, en agissant sur la demande de travail, de la part des entreprises. La loi Samen, promulguée en 1998, la prolonge.

Quel est le dispositif mis en place par la loi Samen ? Les entreprises sont invitées à enregistrer leurs salariés selon leurs origines, puis à définir un plan d'action et des objectifs de progression de la place des étrangers dans leur personnel. Le refus de l'enregistrement par le salarié est prévu par la loi. En 2002, seuls 4,3 % des salariés ont refusé.

Les entreprises étaient invitées à viser dans la composition de leurs effectifs une proportion de salariés d'origine étrangère, équivalente à la proportion des étrangers résidant dans leur région, en fonction, aussi, des niveaux de qualification. Des statistiques régionales de référence étaient diffusées dans un guide par le ministère des Affaires sociales, pour permettre aux entreprises de se situer. Les entreprises devaient, à leur tour, fournir un rapport annuel à un organisme national lié à la structure des Centres pour le travail et les revenus (équivalents des ANPE), qui les communiquait au ministère des Affaires sociales. L'Inspection du travail était chargée du contrôle de l'application de la loi. La sanction ? Aucune condamnation pénale, mais une mise au pilori : les entreprises récalcitrantes ou négligentes étaient mentionnées sur un site Internet dédié.

Les données recueillies et les propositions d'actions ont été regroupées dans une base de données centrale. Dix ans d'application de la loi Samen ont conduit à la diminution de la résistance patronale au fil du temps, à la sensibilisation croissante des entreprises et à l'amélioration des procédures de recrutement. Mais les conseils d'entreprises, dont la consultation était obligatoire, sont restés faiblement mobilisés sur ces questions. D'autres parties prenantes, en revanche, comme les organisations syndicales, organisations de migrants, ou partenaires sociaux de branche ont pu se mobiliser à partir de cette loi pour prendre des mesures positives, allant jusqu'à ester en justice au civil.

La suppression de la loi a été très critiquée. D'autant que l'argument politico-administratif avancé – la simplification administrative – s'est révélé peu convaincant. Et que cette suppression est survenue au moment où la conjoncture économique a entraîné une reprise du chômage, touchant plus fortement les étrangers que les Néerlandais de souche. Aujourd'hui, les dispositifs de la loi Samen et toutes les infrastructures d'information et de conseils aux entreprises ont été remplacés par un bureau d'expertise national sur la diversité. On peut craindre que la préoccupation de la discrimination des étrangers à l'embauche et dans l'emploi se trouve noyée dans la problématique plus générale de la diversité.

Débat avec la salle

Jan Robert Suesser (Ligue des droits de l'Homme)

Si je comprends bien, en Grande-Bretagne, il y a eu d'abord une décision de politique publique, qui a fixé des objectifs dans la lutte contre la discrimination, *et ensuite* la mise en place d'un appareil statistique ethnicisé. N'est-ce pas le schéma inverse du débat français qui part, lui, de la question de statistiques pour induire des politiques ?

Un intervenant non identifié

La différence entre la France et les Pays-Bas ou la Grande-Bretagne ne vient-elle pas moins des catégories ethniques que des politiques anti-discriminatoires ? Les catégories ne dépendent-elles pas de la situation de chaque pays vis-à-vis de la citoyenneté et de la nationalité par exemple ? Quels moyens a-t-on pour « saisir » la population victime de discrimination ?

Sarah Bénichou (SOS Racisme)

Jusqu'à quel point le dispositif anglais est-il contraignant, pour les entreprises notamment ? Le *monitoring* ethnique ne débouche-t-il pas sur la mise en place, au moins officieuse, de quotas ethno-raciaux ?

Didier Lassalle

En 1991, en Grande-Bretagne, les questions ethniques ont été formulées par la CRE, les statisticiens et les minorités. Elles étaient le produit d'une convergence de vue. Mais il reste des différences entre les catégories juridiques utilisées, par exemple, par la CRE et les catégories du recensement.

John Crowley

À la première question, je serais tenté de répondre par l'affirmative. La nomenclature ethno-raciale a bien été pensée comme un outil nécessaire à la mise en œuvre des politiques de lutte contre la discrimination. Mais dès avant la création de la CRE, le souci de lutter contre la discrimination se manifestait déjà au travers d'enquêtes qui utilisaient comme critères le lieu de naissance et la nationalité des parents. En effet, la séparation de la citoyenneté britannique de celle des pays du Commonwealth est intervenue dès 1948. Dans les années 1960, le repérage des immigrés et des enfants d'immigrés par la nationalité était donc possible. Si ce critère juridico-politique n'a pas été davantage utilisé, c'est en raison du rôle central accordé au racisme dans la mise en place des dispositifs anti-discriminatoires : la discrimination a été perçue et définie comme une matérialisation du racisme ; les victimes de discrimination sont, d'abord et avant tout, des victimes du racisme. Les catégories de la lutte contre la discrimination doivent donc être les catégories du racisme, mais utilisées à l'envers.

Deuxième question : se retrouve-t-on avec des quotas sans le dire ? Oui. Mais encadrés par un droit très sourcilieux à cet égard, inscrits dans les procédures normales du droit civil. Et c'est assez efficace : la jurisprudence disqualifie les formes les plus dures d'action positive, le recrutement préférentiel des membres des minorités par exemple. Cet encadrement est suffisamment dense et « routinisé » pour interdire le recours à la solution facile des quotas.

Quelles perspectives pour la France ?

Introduction d'Alain Bauer



Alain BAUER est membre du Collège de la HALDE, criminologue, ancien conseiller de Michel Rocard à Matignon. Enseignant à la Sorbonne, à l'École nationale supérieure de police, à l'École nationale de la magistrature, au Centre d'études supérieures de la gendarmerie nationale, au John Jay College of Criminal Justice (New York), à l'Académie de police criminelle de Chine, président du conseil d'orientation de l'Observatoire national de la délinquance, président du groupe de travail sur le contrôle des fichiers de police.

La position de la HALDE a pris en compte l'histoire et a refusé de se laisser entraîner entre une dérive marquée par l'histoire et des postures supposées républicaines reconstruites sans tenir compte de ce que la statistique ou la démographie permettent déjà.

Il fallait donc, pour accepter de venir ici, clarifier le titre du colloque. Rien n'est acquis ou irréversible. Mais il faut discuter et dialoguer.

Il faut sortir des non-dits : fichier Juif, fichier Franc-maçon, ont existé et c'est toujours une « histoire qui ne passe pas ».

Il faut sortir aussi des phantasmes : la République a autorisé et autorise toujours des dispositifs qui permettent d'identifier les personnes sur des critères nombreux : état civil, nationalité depuis 1851 (de naissance, par naturalisation, étrangers, puis à partir de 1962 nationalité antérieure pour les naturalisés).

À noter, en 1947, l'apparition de la notion de « musulman d'Algérie » du fait de l'extension de la citoyenneté à tous les habitants du pays (Le Décret Crémieux de 1870 ayant « francisé » les ressortissants de confession israélite).

Ce dispositif sera maintenu en 1962 après l'indépendance puis heureusement supprimé en 1968.

À partir de 1991, le Haut Conseil à l'Intégration inventera le concept d'Immigré (en combinant lieu de naissance et nationalité de naissance).

Depuis plusieurs décennies, une étude permet également de suivre les trajectoires des populations issues des DOM-TOM en métropole.

Il faut donc intégrer les contradictions entre la défense de valeurs Républicaines rejetant tout dispositif pouvant devenir un outil de discrimination et la revendication de ceux qui souhaitent disposer d'un outil de connaissance des discriminations s'appuyant sur des données statistiques fiables en sortant des «bricolages» inventés depuis une quinzaine d'années.

Tout peut paraître dangereux et «instrumentalisable». Aujourd'hui, nous disons «non» aux fichiers, car tous ceux qui ont existé se sont transformés en outils discriminatoires. Nous prenons position en faveur des enquêtes.

La construction d'une position équilibrée par le collège de la HALDE a permis de préciser son accord sur des enquêtes sur des territoires (bassins d'emploi par exemple), des secteurs d'activité ou des entreprises de grande taille à condition que :

- l'échantillon soit suffisamment important pour empêcher l'identification individuelle;
- les enquêtes restent anonymes et volontaires;
- les enquêtes soient autorisées sous un strict contrôle public intégrant la CNIL et la HALDE.

Le Collège refuse tout fichier nominatif et descriptif basé sur des critères anthropomorphiques ou sur des pseudo-critères ethno-raciaux, particulièrement inadaptés dans une société métissée et plurielle.

Il faut aussi agir pour clarifier certains dispositifs (par exemple le dispositif CANONGE de recherche des personnes en fuite).

Et comme criminologue, je persiste à rappeler que les outils démographiques existant et les enquêtes menées au cours des dernières années permettent de répondre aux problématiques de connaissance visant à agir véritablement contre les discriminations sans créer des outils aux effets pervers.

En allant jusqu'au bout de la démarche, au vu des enquêtes présentées, la démonstration vient d'ailleurs d'en être faite, par l'absurde.

Le point de vue des entreprises

- Intervention de Yazid Sabeg



Yazid SABEG, PDG de Communication & Systèmes (CS), co-auteur de la charte de la diversité. Docteur en sciences économiques et sociales. Il est membre de l'Institut Montaigne et co-auteur de la charte de la diversité. Il a remis un rapport sur la discrimination dans le monde du travail au Premier ministre en 2004. Il a par ailleurs co-écrit avec Yacine Sabeg *La discrimination positive, pourquoi la France ne peut y échapper*, Calmann-Lévy, 2004.

Les sociétés avancent aujourd'hui indéniablement dans leur compréhension et leur appréhension de la notion d'égalité.

L'égalité n'est plus comprise aujourd'hui comme égalité des droits, ni même comme égalité des chances. L'égalité ne peut progresser qu'en s'articulant autour de l'idée de diversité.

La société française est une société diverse. C'est pourquoi une égalité sans diversité n'est qu'une égalité factice, en trompe-l'œil. La promotion de la diversité doit en outre être comprise comme le volet « positif » de la lutte contre les discriminations.

Je voudrais faire tout d'abord quelques remarques.

La diversité dépasse largement le cadre de l'entreprise: elle concerne en premier lieu l'école

L'absence de diversité en entreprise ne reflète que le cumul des inégalités qui commencent dès l'école primaire. C'est pourquoi toute action en faveur de la diversité doit en premier lieu chercher à rétablir l'égal accès de tous à un parcours éducatif de réussite. Comment pourrait-on en effet exiger des entreprises qu'elles pratiquent un recrutement diversifié, si rien n'est entrepris pour élargir et diversifier le vivier des diplômés, constitués en ressource rare et selon des mécanismes élitistes ?

Le processus de formation de nos diplômés et de nos élites – notamment avec le concours – repose sur un modèle méritocratique factice. Ce processus procède par une série d'écramages sociaux – et par voie de conséquence, disons-le, ethniques – depuis l'école maternelle, qui exclut toute diversité. Et cette absence de diversité se reflète tout particulièrement au dernier maillon de la chaîne, dans le monde de l'entreprise.

Ce processus doit changer. Les entreprises en sont aujourd'hui conscientes et se mobilisent elles-mêmes en faveur de la diversité. Parce qu'elles sélectionnent

tionnent en premier lieu par le diplôme, persuadées de respecter des valeurs méritocratiques authentiques, les entreprises discriminent indirectement, mais à leurs dépens, car elles vont peiner à renouveler leurs effectifs.

C'est pourquoi – en amont – la France doit mettre en œuvre une véritable politique d'équité des moyens dans le domaine scolaire et de formation, et élargir le recrutement de ses filières prestigieuses, pour assurer à chacun un parcours de réussite.

En aval, l'entreprise doit assurer la diversité de ses effectifs, pour assurer une représentation suffisante des minorités visibles et lutter contre les discriminations.

La France persiste à proclamer l'absence de races en ignorant les différences de phénotypes au prétexte de préserver « l'unité et l'indivisibilité » de la République. Mais proclamer l'absence de races dans notre pays, c'est décréter que le racisme n'existe pas. Or, s'il n'y a pas de races en France, il y a bien des discriminations. Et pour lutter contre ces discriminations, il faut pouvoir les quantifier objectivement, les mesurer et en observer l'évolution.

• Pourquoi mesurer ?

La France est diverse et doit apprendre à se regarder telle qu'elle est pour gérer sa diversité.

Selon quel critère mesurer la diversité ? Je m'inquiète de constater que trop souvent, le critère de l'origine serait pertinent plutôt que le phénotype auto-déclaré.

Il faut, selon moi, renoncer au critère de l'origine, car tout d'abord il stigmatise et perpétue le statut de migrant de l'individu. Or, l'oubli des origines est fondamental dans la relation du migrant avec le modèle socioculturel dominant. D'un point de vue plus pragmatique, le pays de naissance n'est pas équivalent au phénotype et à la perception de l'individu par autrui et/ou par lui-même. Les minorités visibles sont le plus souvent nées en France. La recherche d'une ascendance étrangère trahit en fait un désir de les maintenir dans un statut allogène.

C'est parce que la mesure de la diversité ne consiste pas à perpétuer les individus dans un statut différencié (cf. Français d'Algérie), mais à caractériser la perception de soi des minorités visibles, que les statistiques « ethniques » ne dérogent en rien au principe républicain. Elle cause l'oubli statistique des origines.

Je tiens ainsi à rappeler à ce titre que le *monitoring* ethnique ne déroge en rien à la législation, lorsque les enquêtes sont réalisées sur une base volontaire et anonyme.

Le *monitoring* ethnique est la seule issue pour obtenir une vision exhaustive de l'état et des caractéristiques de la société et de mesurer les discriminations.

Je rappellerai également que le *monitoring* ne consiste sûrement pas à traiter les individus selon des critères différents en fonction de leur appartenance ou de leur sexe, mais bien de s'assurer qu'ils ne sont pas traités différemment.

- **Propositions**

Introduire une exigence de diversité dans la loi

Le monde économique est aujourd'hui réellement mobilisé pour mettre en œuvre des mesures de non-discrimination et de gestion de la diversité efficaces. Mais les entreprises expriment aujourd'hui leur besoin d'un cadre normatif et législatif clair – pas forcément contraignant – car elles craignent d'adopter des mesures non conformes au droit, de faire de la discrimination à rebours.

Établir un observatoire de l'égalité et de la diversité

L'observatoire associerait les entreprises au sein d'un comité représentatif. Il définirait les bonnes pratiques en matière de non-discrimination, égalité de traitement et de diversité, et mettrait des outils à disposition des entreprises. L'observatoire recueillerait les adhésions à la Charte de la diversité, et décernerait un label de la diversité. Ce label de la diversité devrait être octroyé sur la base d'un processus de certification très simple.

Définir des référentiels statistiques locaux et nationaux

Ces référentiels permettraient d'observer la réalité – de constater la pluralité ethnique de la population française et de fixer des objectifs ou des obligations de résultat : l'entreprise devrait être le reflet de la société des hommes et des femmes qui la composent, et de se donner les moyens de les atteindre par une obligation de résultat.

- **Conclusion**

Il faut donc aux entreprises des instruments nominatifs pour un *monitoring* général, pour qu'elles puissent se fixer des objectifs quantitatifs, selon leur situation et leur vision, suivre les plans d'actions transparents et comparer leurs résultats, pour dégager un bilan global de leur action et le communiquer à l'extérieur.

La photographie statistique des entreprises doit déjà leur permettre de se comparer entre-elles, de s'auto-évaluer. Mais il faudra ensuite pouvoir comparer ces résultats avec la composition du bassin d'emploi où elles sont implantées, et pour cela disposer aussi de statistiques de recensement générales.

Les entreprises qui n'atteignent pas leurs objectifs de diversité ne devraient pas être sanctionnées, mais devraient engager des programmes inclusifs sur la base d'initiatives. L'engagement dans un plan doit pouvoir être contrôlé et les entreprises qui ne respecteront pas cet engagement devront s'exposer à des sanctions (amendes et pénalités, ou perte des contrats avec l'État). Les entreprises seraient ainsi soumises à une obligation de moyens.

L'évaluation des plans sera rendue possible grâce aux statistiques fournies dans les rapports annuels, qui seraient soumis à certification. Un tel dispositif devrait ainsi permettre aux entreprises de se réapproprier la lutte contre les discriminations, au lieu de les punir comme le dernier maillon de la chaîne discriminante.

- **Intervention de Florence Clargé**



Florence CLARGÉ, diplômée de l'Institut d'études politiques de Grenoble, et d'un master de développement local, est actuellement directrice du club d'entreprises Face Hérault, l'un des 25 clubs d'entreprises de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), qui a vocation à développer des actions pragmatiques et concrètes, afin d'aider des personnes en risque d'exclusion à réussir une intégration dans la cité et dans le travail. Outil de mobilisation des entreprises, FACE est un lieu d'innovation et d'expérimentation.

FACE Hérault a initié un plan pour l'égalité de traitement, à partir de la mobilisation de 12 entreprises en 2004. Réunies en groupe de travail, nous avons défini un argumentaire (le pourquoi agir) et un plan d'action (le comment agir). Aujourd'hui, ce sont 65 entreprises de l'Hérault qui l'ont signé : des PME, des filiales d'entreprises nationales, des TPE familiales, etc. Dans des secteurs aussi variés que le BTP, l'intérim, la santé, les cabinets comptables et notariaux, etc.

Ce plan d'action obéit à deux partis pris :

Égalité et non-diversité : en effet, il nous semble capital aujourd'hui que l'égalité soit au centre. Il s'agit d'abord de mettre en œuvre le droit, le droit de chacun au regard de la loi : assurer un traitement comparable à situation comparable. Il ne s'agit pas d'afficher un privilège pour certains publics, mais bien, parce qu'ils sont compétents, que ces publics soient recrutés ou promus. Le risque que nous souhaitons éviter est celui de la stigmatisation au sein des entreprises, mais aussi celui d'un affichage visible de (soi-disant) minorités, comme finalement une bonne conscience bien arrangeante, pour ne pas assurer le droit le plus strict à tous. Notre choix est donc de construire l'égalité réelle, puis ensuite de veiller à ce que cette égalité produise de la diversité, grâce à une politique active et volontaire. Il ne s'agit pas d'une simple application du droit. Nous assurons un audit complet des procédures et des pratiques pour identifier les discriminations évidentes, mais aussi les dispositions apparemment neutres, mais qui, en fait, barrent la route à certains profils.

Plan d'action et non charte : Nous avons souhaité afficher des engagements à mettre en œuvre. Pour cela, nous avons fixé 7 objectifs, une durée (3 ans), un accompagnement et une évaluation. Nous avons souhaité éviter les simples déclarations d'intention, pouvoir vérifier les engagements. Notre mission est d'accompagner au plus près les entreprises, afin de ne pas oublier les phé-

nomènes de discrimination indirecte, qui sont aujourd’hui les plus complexes à corriger. Le danger que nous voulons éviter est que l’on déclare, mais que l’on ne bouge pas, ce qui serait un facteur de désespérance encore plus grande de la part de certains publics, qui sont particulièrement en attente de changements, et qui sont en même temps très sceptiques.

Ce plan comporte 7 engagements :

- nommer un responsable du plan en interne ;
- former les cadres et cadres intermédiaires aux enjeux de la non-discrimination et de l’égalité de traitement ;
- communiquer en interne et en externe sur les engagements pris et les résultats ;
- accueillir FACE Hérault pour réaliser un diagnostic des pratiques RH ;
- mettre en œuvre au moins 4 préconisations issues du diagnostic et participer aux groupes de travail mensuels ;
- évaluer ;
- et, si l’entreprise le souhaite, obtenir le label « égalité professionnelle », du ministère de la Cohésion sociale et de la Parité.

Sur la question de l’évaluation, un diagnostic des pratiques est réalisé dans les 6 premiers mois de la signature du Plan, puis de manière intermédiaire 18 mois après, et enfin de manière finale au bout des 3 ans. Par ailleurs, un tableau de bord d’évaluation est rempli une fois par an par les entreprises signataires. Des statistiques sont réalisées à partir de 3 critères : l’âge, le sexe et le handicap. Nous croisons ces données avec la nature des embauches, les statuts, les rémunérations, etc., en veillant à comparer ce qui est comparable grâce aux données « ancienneté » et « niveau d’études ».

Sur la question des statistiques « ethniques », nous souhaitons veiller à ce que cette mesure ne préfigure en aucune façon une politique de quota, car les quotas ne produisent pas forcément une meilleure efficacité et sont souvent un rempart contre la simple application du droit. Nous voulons aussi éviter que la mesure de la « diversité » soit un outil de stigmatisation des populations visées au sein des entreprises, et souhaitons donc que cette mesure soit particulièrement encadrée, dans le cadre d’enquêtes expérimentales et circonscrites dans le temps et les lieux visés. Enfin, il faut veiller à ce que le prisme de la discrimination ne soit pas suffisant à qualifier toute la question de la relégation de certains publics. Le prisme de l’inégalité sociale est capital. Des statistiques « ethniques » sans prise en compte de la question sociale seraient redoutables, car elles pourraient être une bien utile justification de tous les problèmes et pourraient ainsi dispenser d’aborder les vraies raisons des dysfonctionnements sociaux...

Malgré ces réserves, FACE Hérault pense qu’il est capital de mesurer. Or, les outils à notre disposition sont aujourd’hui peu utilisables dans les PME. C’est pourquoi nous travaillons sur des éléments plus empiriques, moins scientifiques, mais pas forcément moins efficaces : une observation lors de la visite des entreprises signataires, une rencontre avec les salariés durant les trois diagnostics et un dialogue sur la pluralité des profils salariés, une réunion que nous voulons régulière avec les représentants départementaux

des partenaires sociaux et des intermédiaires du Bassin d'emploi montpelliérain et des quartiers dits prioritaires (ceci afin de croiser d'autres points de vue, d'autres regards sur les entreprises signataires), une réflexion sur un service externalisé d'« auto-testing », et un groupe de veille et d'échanges au sein des entreprises.

Les résultats à ce jour de ce Plan pour l'égalité de traitement sont :

- une meilleure organisation interne des ressources humaines, avec des outils objectivés et modélisés ;
- une formation dispensée à 10 % en moyenne des effectifs des entreprises signataires ;
- un réel impact sur la diversification du *sourcing* ;
- une attention accrue de la direction sur les profils retenus lors des recrutements ;
- des statistiques en hausse continue sur le recrutement des personnes handicapées, et sur l'accès des femmes à une égalité salariale et aux postes cadres.

Ce plan est actuellement mis en œuvre également à Saint-Étienne, Toulouse et Amiens.

Enfin, je souhaite rapidement ajouter que sans confondre exclusion et discrimination, il ne faut pas oublier la question de la réduction des inégalités sociales... L'égalité de traitement est une réponse, en aucun cas la seule. L'action doit porter aussi sur les exclusions, leurs sources et leurs conséquences. C'est pourquoi nous agissons sur d'autres champs au sein de FACE (8 000 personnes accompagnées par an, 1 700 entreprises impliquées).

La question du logement

- Intervention de Samuel Thomas



Samuel THOMAS, vice-président de SOS Racisme, membre du Comité consultatif de la HALDE, fondateur de EGAL (Expertise et formations contre les discriminations). Auteur pour le ministère du Logement en mars 2002 du rapport *Bilan et perspectives des politiques publiques de lutte contre les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement* et en 2003 du dépliant de la DGUHC *La location sans discrimination*. Également auteur des rapports *Bilan d'activité de SOS Racisme contre les discriminations dans l'accès au logement privé* en juin 2003, et *Rapport d'analyse des affaires récentes de discriminations à l'embauche poursuivies par SOS Racisme*, en mars 2005. Ces rapports sont disponibles sur le site Internet www.sos-racisme.org.

La ségrégation urbaine raciale, conséquence de la discrimination au logement, est étudiée depuis très longtemps. Depuis une vingtaine d'années, à partir des statistiques de l'INSEE et des diagnostics sociaux réalisés dans le cadre de la politique de la ville, nous connaissons déjà les conséquences des discriminations dans l'accès au logement, notamment que les ghettos sont pour l'essentiel des grands ensembles HLM. L'étude de l'INSEE en 1996 nous a appris que lorsqu'un immigré obtient un HLM, c'est à 90 % dans le patrimoine ancien des grands ensembles, et à 10 % dans des immeubles récents (*INSEE Première*, n° 730, août 2000). Nous avons mesuré aussi les taux d'attente anormalement longs pour les étrangers par rapport aux Français. Ces phénomènes d'attribution ségrégatifs existent à la fois au niveau national et dans chaque organisme HLM. Pourtant, cette analyse n'a jamais entraîné de politiques anti-discriminatoires efficaces.

Depuis 1978, la CNIL interdisait aux organismes HLM la réalisation de statistiques sur les nationalités des locataires. Après les émeutes de 1984, elle a autorisé l'introduction de la notion de nationalité dans les fichiers des organismes HLM, et du lieu de naissance, avec pour seule vocation, précisée en 2001, la vérification de l'état civil. En aucun cas, cette autorisation n'avait pour vocation d'organiser des politiques de peuplement en fonction de critères de nationalité, ou de pays de naissance puisqu'il est interdit par la loi d'attribuer un logement à quelqu'un en fonction de sa nationalité ou de son origine.

Pourtant, le monde politique a permis la transgression quasi systématique de la loi par les organismes HLM. Depuis 1984, ceux-ci font des fichiers statistiques par nationalité, ou par ethnie (pays de naissance et DOM-TOM) et même des évaluations de taux d'immigrés ou d'Antillais, immeuble par immeuble. Au début, les organismes HLM justifiaient la réalisation de ces statistiques par leur utilité dans le cadre des justifications de subventions destinées à résorber les bidonvilles (1/9 du 1 % patronal attribué pour la construction de logements sociaux). C'est donc une mesure positive en faveur des immigrés qui a été à l'origine de la construction de tableaux sur la base de critères ethniques. Jusqu'en 1997, les organismes HLM rendaient même compte à la préfecture de la composition de leur peuplement avec leur taux d'étrangers (en distinguant les Européens des non-Européens) ou d'immigrés (en prenant en compte les Français nés à l'étranger).

Ce système a été corrigé en 1999 par Louis Besson : la nationalité a été supprimée dans les diagnostics de suivi de peuplement. En 2001, la CNIL a ainsi interdit aux organismes HLM de faire des « grilles de peuplement » en fonction de la nationalité, du pays de naissance et du pays d'origine. Car, si la loi sur la mixité sociale permet d'organiser le peuplement selon des critères sociaux (familles RMI, monoparentales, etc.), elle ne l'autorise pas en fonction des nationalités et des origines. Pour autant, quand, aujourd'hui encore, des acteurs locaux des « conférences communales du logement » demandent des statistiques sur des critères sociaux aux organismes HLM, ils se voient remettre des chiffres sur les nationalités.

Ces outils seraient utilisés pour pouvoir soit disant respecter la loi sur la mixité sociale. En réalité, ils servent à autre chose : savoir à quel moment le taux d'étrangers maximum ou d'Antillais est atteint dans un immeuble ou un groupe d'immeubles. Ce seuil de tolérance, ce quota, ne relève pas d'une donnée nationale constante, mais se définit en fonction de la pression raciste de l'électorat, des locataires, du coût du foncier, de l'histoire des quartiers, etc. Les logiques de peuplement ne font que renforcer la ghettoïsation de certains quartiers, alors que l'arrivée des immigrés se trouve bloquée dans d'autres. Bref, depuis qu'on réalise des statistiques « ethniques » dans les HLM, les discriminations se sont amplifiées.

Pouvons-nous, à l'inverse, utiliser ces données pour dénoncer les discriminations ? Non, dans la réalité judiciaire française c'est relativement illusoire. Chaque fois qu'un organisme HLM a été épinglé pour avoir constitué des fichiers ethniques – une infraction pénale passible de 5 ans de prison et 2 millions de francs d'amende –, il n'a fait l'objet d'aucune condamnation, ni d'aucun procès. À ce propos, il n'existe qu'une seule jurisprudence française concernant ce délit, c'est le Front national, qui avait été condamné pour avoir constitué un fichier d'électeurs juifs mais il avait ensuite été relaxé en appel. En dehors de ce cas, il n'y a aucune jurisprudence sur l'application de la loi CNIL, aucune mise en examen ni condamnation d'un organisme HLM. Et, les poursuites pour discrimination raciale sont elles aussi enterrées par les juges, en l'absence d'experts judiciaires capables de démontrer l'existence des discriminations à partir des statistiques.

Si nous sommes nombreux à penser que la statistique ethnique permet de montrer l'ampleur du phénomène des discriminations, en revanche, elle ne nous a jamais permis, à ce jour, de stopper ces phénomènes. La création de fichiers HLM constituerait-elle un outil de lutte contre les discriminations ? Encore faudrait-il qu'il existe des acteurs de cette lutte. Or, aujourd'hui, nous ne sommes qu'une poignée à engager des poursuites judiciaires et à réclamer des procès contre ces discriminations.

Ceux qui se sont autorisés à utiliser les statistiques « ethniques » au prétexte de lutter contre les ghettos et la ségrégation urbaine, s'en sont en réalité servi pour gérer la pression raciste et le seuil de tolérance. Ils s'en sont servis pour pouvoir attribuer des logements sans créer de troubles, de pression électorale manifeste, de chute de la valeur mobilière de leur patrimoine, etc.

- **Intervention de Dominique Dujols**



Dominique DUJOLS, directrice des relations institutionnelles et du partenariat à l'Union sociale pour l'habitat, est administrateur civil et travaille depuis 11 ans à l'Union sociale pour l'habitat, après une carrière passée au ministère de la Culture et au ministère de l'Équipement (direction de la Construction, direction de l'Architecture et de l'Urbanisme).

Les tribunaux ont été saisis des affaires évoquées par M. Samuel Thomas, et la CNIL a mené des enquêtes. Elles ont montré que les situations décrites par M. Thomas ne se retrouvent pas dans la réalité. Les immigrés et les étrangers représentent ainsi 18 % de la population en HLM. 32 % des immigrés sont logés en HLM et plus de 50 % pour les immigrés en provenance d'Afrique du Nord ou subsaharienne : une surreprésentation, y compris à revenu égal qui reflète la fermeture du parc locatif privé à ces personnes. Cela n'empêche pas des insatisfactions, comme des délais moyens d'attente plus longs que la moyenne et la présence très forte dans certains quartiers. Il y a des explications objectives : plus de 50 % des demandes des immigrés concernent des mutations pour des personnes déjà en HLM ; et les quartiers incriminés ont été souvent construits dans le cadre de politiques publiques pour accueillir, près d'usines qui ont fermé depuis, des travailleurs étrangers ou venus d'outre-mer, qui se sont retrouvés au chômage. La surreprésentation des étrangers ou immigrés est aussi très largement déterminée par le départ des personnes qui peuvent partir, notamment des Français qui ont davantage accès au parc privé. Enfin, les grands logements bon marché sont dans ces quartiers.

Le gouvernement essaie de mieux répartir le logement social. Notamment, par une restructuration profonde : des constructions dans les villes qui en ont peu (art. 55 de la loi SRU), voire des démolitions avec des reconstructions dans d'autres quartiers (ANRU). Il s'agit d'une politique à très longue échéance.

Le monde HLM a aussi pris des dispositions, après un rapport que lui ont remis Mmes Simone Veil et Nicole Questiaux, et M. Paul Bouchet. Notamment un programme EQUAL avec l'aide de l'Europe. Son objectif : former l'ensemble de la chaîne hiérarchique des organismes à cette problématique, en lien avec les partenaires publics, les travailleurs sociaux, les préfetures et les municipalités. Ces personnes peuvent ainsi acquérir un bagage commun de sensibilisation au risque de discrimination. Les résultats s'avèrent assez bons. Je regrette toutefois que certains services publics se sentent peu concernés. Quant aux informations que nous recueillons, elles sont liées à nos obligations légales, mais aussi au fait que le logement s'insère dans un environnement social. Cet exercice est très difficile et peut donner lieu à des erreurs d'appréciation.

Mais on ne peut pas reprocher aux organismes HLM d'essayer de connaître mieux leurs clientèles. Bien évidemment, il y a des limites à ne pas franchir et des interdits. Dans les années 1990, un logiciel de traitement de la demande comprenait un cadre «pays d'origine». Nous avons averti les 32 organismes (sur plus de 650) qui l'avaient acheté du caractère inapproprié de cette mention. La CNIL et les tribunaux ont fait leur enquête. Il s'est avéré que cette case soit n'était pas utilisée, soit était utilisée uniquement pour mentionner le lieu de naissance.

En ce qui concerne des statistiques «ethniques», il faut savoir ce qu'on veut faire. Je constate qu'on s'intéresse surtout à la dimension de victime des immigrés et fort peu à leurs attentes et à leurs stratégies en matière d'habitat, ce qui serait très intéressant. Quelles sont ces attentes et stratégies, par rapport à leur situation familiale, à l'école des enfants, aux transports, etc.? Si l'on menait une telle étude, on découvrirait probablement des corrélations entre les attentes (par exemple, souhait ou non de regroupement avec des personnes de même origine) et des données telles que l'origine au sens de pays, mais aussi au sens rural/urbain (si l'on vient d'un village ou d'une grande ville du pays d'origine, il y a une différence). Les attentes apparaîtraient aussi sans doute corrélées à l'ancienneté dans l'immigration – un primo-arrivant peut souhaiter davantage se rapprocher de gens qu'il connaît – mais aussi au sexe, etc. Une telle analyse ne demande pas forcément des statistiques à proprement parler ethniques, mais de mener des enquêtes sur l'histoire familiale et l'histoire des personnes.

Derrière ces questions, il y en a une autre, cruciale: que veut notre société en matière de mixité? Il s'agit d'abord d'une question politique. Il faudrait que la représentation nationale précise ce qu'elle entend par mixité, ce qu'elle veut comme mixité, et avec quels outils elle veut la construire. Si l'on nous dit: «Ne concentrez pas les populations immigrées», encore faut-il que nous sachions qu'elles sont concentrées: il faut pouvoir le vérifier et s'interroger sur les variables pertinentes à prendre en compte dans l'analyse. Mais il faut aussi que l'on nous dise ce qu'on peut et ce qu'on doit faire pour ne pas les concentrer, ou pour remédier aux concentrations.

Débat avec la salle

Patrick Lozès (Conseil représentatif des associations noires de France)

On mélange les termes : « origines », « ethnies », « immigrés », etc. Ne faudrait-il pas les définir mieux ? Faut-il vraiment rejeter une méthode parce que certains en ont fait, ou en font, un mauvais usage ? Quand une pathologie – la discrimination raciale – s’étend et s’aggrave, ne faut-il pas envisager des solutions plus radicales ? Si on commence à dire « attention aux quotas ! », va-t-on vraiment avancer ?

Intervenant non identifié

Dans la construction des statistiques, ne faut-il pas intégrer un aspect social ? Par exemple, en comparant la situation des ouvriers étrangers et des ouvriers français par rapport au logement en HLM ?

Dominique Dujols

L’aspect de revenu doit effectivement entrer en ligne de compte. Aujourd’hui, on note une sur-représentation des populations immigrées à revenu égal, par exemple. Mais les concepts demeurent délicats à manier. Le seul dont on dispose aujourd’hui en matière de logement provient des enquêtes de l’INSEE. Il faut voir, derrière cette problématique, des politiques publiques. Par exemple, au moment de la loi Besson sur le droit au logement, des préfets ont signé des protocoles d’occupation des sols du patrimoine social qui, à l’époque, évoquaient le « rééquilibrage ethnique »...

Samuel Thomas

Diagnostiquer ce qui arrive pour chaque population immigrée permet de préfigurer ce qui va se passer pour leurs enfants. Mais comme rien n’a été fait à partir de ces statistiques en termes de combat contre les discriminations, ces diagnostics ne servent à rien. Il faut empêcher toute prise en compte des origines, car cela ne s’avèrera jamais bénéfique pour quiconque. À SOS Racisme, nous soutenons l’« anonymisation » des candidatures HLM, c’est-à-dire, l’attribution sur des critères objectifs et en fonction de l’ancienneté des demandes, en application des dispositions légales françaises.

Yazid Sabeg

Il faut faire la différence entre les fichiers et les enquêtes. Je ne pense pas qu’on ait concentré des populations à cause de telle ou telle enquête, mais à cause d’une politique délibérée de peuplement des quartiers. En outre, si l’on veut « dé-ghettoiser », il faut pouvoir évaluer le parcours résidentiel des personnes par le biais d’enquêtes anonymes. La vision exhaustive d’une situation donnée peut tout-à-fait se faire dans l’anonymat.

Dogad Dogoui (Africagora)

Si les statistiques n’ont pas permis une évolution, c’est à cause de l’absence de volonté politique. Le fait de ne pas mesurer va-t-il améliorer la situation ? Ne vaut-il pas mieux savoir et prendre des résolutions pour corriger la situation,

plutôt que de ne pas savoir? J'ai été étonné par la prise de position de la HALDE. Alors qu'à travers ce colloque, l'État se pose justement la question des statistiques «ethniques». Faut-il envisager des enquêtes anonymes? Peut-on demander aux gens de faire semblant de ne pas avoir telle ou telle différence alors qu'ils vivent les discriminations en fonction de telle ou telle différence?

Florence Clargé

Je ne suis pas opposée aux statistiques «ethniques», mais il faut faire attention à leur utilisation. Aujourd'hui, il existe plusieurs méthodes et elles doivent être évaluées.

Alain Bauer

La position de la HALDE a évolué. Au début, tout nous paraissait dangereux et «instrumentalisable». Aujourd'hui, nous disons non aux fichiers, car tous ceux qui ont existé se sont transformés en outils discriminatoires. Mais nous prenons parti en faveur des enquêtes du moment que les échantillons sont suffisamment larges. Si je pose la question: «avez-vous été déjà victime de discrimination? Si oui, pensez-vous qu'elle soit liée à votre âge? Votre sexe? Votre apparence physique?». Est-il besoin de stratifier dans la question la nature de l'apparence physique, selon que l'on est noir, *beur*, etc.? On peut apporter une réponse sans entrer dans des critères anthropomorphiques. Mais pour s'en rendre compte, encore faut-il sortir de l'immobilisme dans lequel nous tiennent des conflits quasi-théologiques sur le sujet! Après ce colloque, il faudra débattre sur la construction d'un outil, sur les principes à respecter et les limites à ne pas dépasser. À quoi peut donc ressembler une enquête anonyme sous contrôle public?

Une intervenante non identifiée

N'existe-t-il pas des blocages institutionnels, en fonction du degré de compréhension du phénomène discriminatoire? Même avec la possibilité de faire des enquêtes, pourquoi est-il si difficile de parler de discrimination sur les territoires, de révéler ces phénomènes de manière quantifiable et réelle?

Samuel Thomas

La volonté politique est indispensable. Si diagnostic des discriminations il y a, il faut qu'une volonté politique forte l'accompagne, dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Il faut aussi que cette démarche débouche sur des procédures judiciaires.

Yazid Sabeg

Aucun service de l'État, aujourd'hui, n'a les moyens de dire l'étendue réelle des discriminations, puisque aucune donnée statistique pertinente n'est disponible. Il faut remédier à cette situation. Il faut aussi protéger les chefs d'entreprise contre la menace de procès pour discrimination: jamais la répression pénale n'a réglé des problèmes sociaux aussi graves que les discriminations. Il faut plutôt mettre en place des processus incitatifs et organisationnels.

> Conclusion de Sophie Boissard, directrice générale du Centre d'analyse stratégique

Comme le montrent les différentes interventions que nous avons entendues aujourd'hui, le débat, ancien, sur l'opportunité de recourir à des outils de comptage ethno-raciaux, prend aujourd'hui une dimension nouvelle et dépasse désormais le cercle des seuls spécialistes. Ce débat agit comme un révélateur puissant des turbulences que traverse notre pacte social et des aspirations fortes et légitimes à une intégration plus active que portent ceux de nos concitoyens qui se sentent aujourd'hui laissés pour compte en matière d'emploi ou de logement.

Des échanges très riches qui ont scandé cette journée, je retiendrai pour ma part 5 points de consensus et 3 sujets d'interrogation.

Premier élément de consensus : le débat sur les outils de mesure de la diversité sociale tel qu'il se noue aujourd'hui est un débat de nature politique et non pas de nature scientifique ou technique. Comme l'a rappelé Dominique Schnapper en introduisant cette journée, les outils statistiques sont indissociables de la réalité sociale qu'ils cherchent à traduire. Loin d'être neutres ou transparents, ils interagissent avec la construction de notre histoire collective et de notre représentation politique et sociale.

Deuxième élément de consensus : statistiques « ethniques » et question migratoire sont étroitement liées. C'est en nous interrogeant sur notre capacité à intégrer de façon harmonieuse dans la communauté nationale des populations issues de l'immigration, notamment les populations venues du continent africain ou asiatique, et à lutter efficacement contre les phénomènes de racisme que nous en sommes venus à débattre de l'opportunité de recourir à des outils de comptage ethno-raciaux. Sur ce plan, comme l'ont montré les interventions de MM. Vanderkam et Crowley et de Madame Wierink, la situation française est tout à fait comparable à la situation belge, britannique ou néerlandaise.

Troisième élément de consensus : comme l'a souligné M. Patrick Lozès pour le CRAN, ce débat ne peut, dans le cas français en tout cas, se réduire à la seule problématique migratoire. En effet, compte tenu de la diversité de la population française, intégrant des métropolitains et des ultra-marins, résultant de vagues migratoires successives depuis plus d'un siècle, les populations issues de l'immigration récente ne sont pas les seules à être potentiellement exposées à des phénomènes de discrimination à raison de l'apparence physique ou de la couleur de peau. Ce qui est en jeu dans ce débat, c'est donc plus largement la capacité de notre système politique à assurer cohésion sociale et promotion de l'égalité des chances et à lutter efficacement contre les discriminations quelles qu'en soient les victimes.

Quatrième élément de consensus, ce débat révèle une évolution de fond de nos sociétés démocratiques qui sont passées d'une exigence d'égalité formelle à une exigence d'égalité réelle, en particulier sur le plan social (logement, emploi, formation, revenus...). Cette évolution se traduit par deux

demandes fortes à l'égard des autorités publiques, rappelées ce matin par Dominique Schnapper: il leur est demandé de rendre compte des différences de traitement et de lutter contre celles qui ne seraient pas justifiées par des différences objectives de situation; pèse ainsi sur elles une véritable obligation de résultats, qui passe par la mise en œuvre de politiques interventionnistes, capables de rétablir l'égalité réelle à chaque fois qu'elle serait compromise, notamment sur le marché du travail ou dans le secteur scolaire.

Cinquième élément de consensus: les outils de mesure de la diversité sont indissociables du contenu des politiques menées en matière de lutte contre les discriminations. Autrement dit, le recensement systématique des groupes de personnes susceptibles d'être exposées à des traitements discriminatoires, à l'échelle nationale ou dans des champs plus restreints (bassin d'emploi, entreprise, quartier, etc.) n'est pas une fin en soi. Il ne se justifie qu'à la condition que l'on construise ensuite des politiques ciblées pour la promotion des droits de ces minorités et pour la réparation des préjudices subis. Les exemples belge, britannique ou néerlandais témoignent de ce lien étroit entre création d'outils statistiques nouveaux et contenu des politiques publiques. Nous devons donc, nous Français, commencer par nous demander quels types de politiques nous pouvons et voulons mettre en place avant de décider de recourir à tel ou tel outil de comptage.

À partir de ces éléments de consensus, qui sont en réalité des éléments d'état des lieux, il est possible de revenir à la question centrale qui a conduit le Centre d'analyse stratégique à prendre l'initiative de cette journée: la France doit-elle à son tour se doter d'outils de mesure de diversité intégrant une dimension ethno-raciale?

En vous accueillant dans cette salle ce matin, je vous faisais part des trois interrogations auxquelles je souhaitais que nos travaux puissent apporter des éléments de réponse: que permettent de faire les outils dont nous disposons d'ores et déjà en matière de mesure de la diversité et de connaissance des trajectoires d'intégration? Est-ce que cela suffit pour mener des politiques d'intégration efficaces? Pour améliorer nos performances, devons-nous nécessairement en passer par une réforme de notre cadre juridique et statistique?

Je vous propose de les reprendre à la lumière des différentes interventions qui ont scandé cette journée.

Que permettent de faire nos outils statistiques en matière de mesure de la diversité et de connaissance fine des trajectoires d'intégration?

Comme l'ont rappelé Alain Blum et Roxane Silberman, grâce aux enquêtes publiques à large échantillon menées depuis une dizaine d'années par les grands instituts de statistiques publiques (INSEE, INED ou CEREQ), nous disposons désormais de données de plus en plus précises sur les parcours d'intégration des populations issues de l'immigration et sur la nature des obstacles rencontrés dans ces parcours. Ces enquêtes s'appuient, non bien sûr sur des données ethno- raciales, mais sur des «*proxy*» tels que la natio-

nalité de naissance des personnes interrogées, l'origine géographique, les trajectoires familiales, voire la langue pratiquée, toutes données dont la loi du 6 janvier 1978 modifiée en 2004 autorise, moyennant un certain nombre de précautions, le recueil et le traitement par la statistique publique dans telles enquêtes, comme l'a rappelé le président de la CNIL dans son intervention.

Il est vrai que de tels outils demeurent approximatifs. S'ils permettent de distinguer, au sein de la population étudiée, avec une relative précision, les personnes issues de l'immigration, soit directement, soit à travers leurs parents ou leurs grands-parents, ils ne permettent pas en revanche de distinguer l'ensemble des personnes susceptibles de faire l'objet de discriminations à raison de leur apparence physique ou de leur origine. De plus, ils donnent des indications d'ordre général et rétrospectives sur les trajectoires observées, notamment en termes de trajectoires professionnelles, de niveau d'étude ou de logement. Ils ne permettent pas, évidemment, de repérer de façon fine les phénomènes de discriminations en matière d'embauche ou de logement à l'échelle d'un territoire, voire d'une entreprise.

Mais d'autres instruments peuvent être mobilisés pour ce faire par les acteurs de terrain, tels le *testing*, ainsi que l'a souligné le professeur Amadiou, ou les enquêtes anonymes, effectuées auprès de volontaires, enquêtes dont la HALDE recommande l'utilisation aux entreprises qui souhaitent améliorer leurs pratiques de recrutement et dont la CNIL admet, avec une certaine prudence, la licéité dès lors que ces enquêtes reposent sur le volontariat, garantissent effectivement l'anonymat et ne s'intéressent qu'à des critères «objectifs» (l'origine géographique, voire la trajectoire familiale, mais non le prénom, par exemple).

Tels qu'ils existent et sont utilisés, ces outils permettent-ils de mener des politiques efficaces en matière de lutte contre les discriminations ?

Chacun admettra que les résultats obtenus jusqu'à présent ne sont pas pleinement satisfaisants et que la France peut et doit faire mieux, notamment en ce qui concerne l'emploi ou l'accès au logement.

Mais la raison tient-elle à l'insuffisance, supposée ou réelle, de nos outils de mesure des discriminations, ou au caractère relativement récent du déploiement de politiques volontaristes ?

Si le principe de non-discrimination est posé depuis longtemps par le droit français et appliqué avec fermeté par les différents juges compétents, les outils de politiques publiques permettant d'agir de manière concrète et préventive sont quant à eux plus récents. La HALDE n'a pas encore célébré son deuxième anniversaire et est en pleine montée en puissance. Quant aux partenaires sociaux, s'inspirant des expériences pilotes menées par les entreprises membres de la fondation FACE ou par les signataires de la charte de la diversité, ils viennent tout juste de conclure un accord national interprofessionnel sur la diversité.

Faut-il laisser à ces politiques nouvelles le temps nécessaire pour faire la preuve de leur efficacité, ou passer sans plus attendre, comme le prônent

certain, tels Yazid Sabeg, à la vitesse supérieure en mettant en place des outils de « monitoring » de la diversité, faisant appel à des référentiels ethno-raciaux, et en déployant des politiques volontaristes, inspirées des politiques de discrimination positive menées notamment aux États-Unis ?

À la lumière des échanges entendus dans cette salle aujourd'hui, il me semble qu'il faut se garder de tout manichéisme. En réalité, contrairement à ce que l'on entend parfois, le choix qui s'offre à nous n'est pas un choix binaire : le *statu quo* ou le basculement vers un comptage ethno-racial de la population, qui serait un choix lourd de conséquences.

Dans un premier temps, il est possible, et sans doute souhaitable, de recourir de manière plus systématique aux instruments qui sont d'ores et déjà mobilisables (enquêtes, nationales ou sur des territoires plus restreints, faisant apparaître les origines géographiques ou les trajectoires familiales, *testing*, sondages), pour accélérer la prise de conscience des différents acteurs et les changements de comportement sur le terrain. Les cas belges ou néerlandais montrent que de tels outils, pour imparfaits qu'ils soient, permettent de faire évoluer les mentalités et d'améliorer les résultats en matière de lutte contre les discriminations.

Ceci ne suppose pas d'en passer par un changement en profondeur de notre cadre juridique et statistique, mais bien plutôt de mobiliser de façon plus systématique des critères « objectifs » d'ores et déjà étudiés par les différentes enquêtes disponibles. La CNIL, qui vient, comme l'a indiqué son président, de mettre en place un groupe de travail pour réexaminer sa doctrine sur le traitement des données sensibles et étudier les aménagements souhaitables, apparaît d'ores et déjà ouverte à une telle démarche.

Au-delà de ces évolutions, faut-il envisager de s'orienter, à plus ou moins long terme, vers l'introduction de référentiels ethno-raciaux, sur le modèle américain ou britannique ?

Plusieurs voix, telles celle de Georges Felouzis, ont plaidé aujourd'hui pour une telle réforme, que Dominique Schnapper qualifie pour sa part d'inéluctable à l'aune des évolutions de notre système démocratique. Ce serait, en quelque sorte, la seule voie possible à terme, pour tenir les promesses du pacte républicain et garantir une égalité réelle et vérifiable entre les citoyens sans distinction d'origine ni de race.

Mais emprunter cette voie nécessite de lever au préalable les objections sérieuses qui ont été rappelées aujourd'hui.

Objections de principe, tout d'abord. On ne peut ignorer les effets classants, voire figeants, de tels référentiels qui aboutiront à assigner à chacun une identité définitive et réductrice, uniquement liée à l'apparence physique ou à l'appartenance à une communauté arbitrairement définie. Or, le processus de construction de l'identité est un processus évolutif, dans lequel chaque individu fait intervenir des éléments de son histoire personnelle, ses aspirations et des références objectives piochées dans la réalité sociale qui l'entoure.

Ils risquent de promouvoir une approche réductrice des phénomènes de discrimination, en mettant au premier plan l'explication « ethnique », qui plus est étrangère à notre tradition nationale. Or, les études montrent que les phénomènes de discrimination liés à l'origine sont en général des phénomènes complexes, qui font intervenir des préjugés liés à l'apparence physique mais aussi aux références culturelles, au niveau de formation, etc.

Autre risque évoqué, celui d'un phénomène de « contagion », qui inciterait de proche en proche à recenser les autres catégories susceptibles de faire l'objet de discrimination, par exemple à raison de leur orientation sexuelle ou de leur religion et à balkaniser ainsi la communauté nationale. Comme l'a souligné Alain Bauer, se faisant l'écho des préoccupations de la HALDE, l'histoire du XX^e siècle nous enseigne que de tels classements comportent en germe des risques de dérives majeures pour les libertés publiques. Loin de promouvoir l'égalité de traitement, ils pourraient au contraire aboutir au renforcement de comportements discriminatoires et racistes.

Au-delà de ces objections de principe, fortes, des objections techniques méritent également d'être prises en compte.

La plus importante touche à la possibilité même de construire un tel référentiel. À l'échelle européenne, il n'existe aujourd'hui aucune grille de référence, ni même de principes communs, comme le reconnaît l'Observatoire européen de lutte contre le racisme et la xénophobie. Alors, quels critères mobiliser pour concevoir un tel référentiel ? Faut-il privilégier l'origine géographique, l'apparence physique, la couleur de la peau, la tradition religieuse ? La réponse à cette question suppose au préalable de parvenir à une définition stabilisée et communément admise de la notion d'ethnie qui, aujourd'hui, fait défaut dans notre pays. L'exemple britannique montre que ceux qui s'y sont essayés s'y sont repris à plusieurs fois, sans d'ailleurs avoir nécessairement trouvé une réponse définitive et pleinement satisfaisante.

Quelles conclusions en tirer ?

L'introduction d'un référentiel ethno-racial dans notre panoplie d'outils de mesure de la diversité sociale ne pourrait donc se faire, en tout état de cause, qu'à l'issue d'un mouvement de maturation lente.

S'agissant d'une réforme qui aurait sans doute des conséquences irréversibles, en raison des changements profonds qu'elle ne manquerait pas de susciter dans les mentalités et les équilibres sociaux, et qui ne peut donc être engagée à la légère, on ne peut que s'en féliciter.

Dans l'immédiat, rien ne démontre qu'un tel *big bang* soit souhaitable et légitime. Les résultats obtenus par ceux de nos voisins, peu nombreux, qui ont franchi ce pas, incitent plutôt à la prudence. La priorité est sans doute de mieux mobiliser, au service de politiques actives sur le marché du travail et en matière de logement, les outils dont nous disposons déjà, pour lutter efficacement contre les phénomènes de discrimination.