



**OPEN MEETING**

**PEUT-ON MESURER**

**LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?**

**Liège, 13 novembre 2007**

**ANNEXE I**

Le débat sur  
les statistiques « ethniques » en France

**par Emese FABIAN**



## Émergence du débat : quel est l'objet des polémiques ?

Après la décision du Conseil constitutionnel invalidant l'article 63 de la loi sur la maîtrise de l'immigration<sup>1</sup>, le thème des statistiques ethniques est apparu au cœur des débats.

L'origine de ce débat émane des dispositions de l'article 63, qui a permis, sous réserve de l'autorisation de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), de mener des études portant sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration. La CNIL approuve exclusivement la collecte des informations sur la nationalité de la personne, sa nationalité d'origine, et celle de ses parents. Elle interdit cependant le recueil de données « faisant apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques » des personnes. Cette disposition a fait repartir la polémique sur ce sujet entre les partisans des statistiques « ethniques »<sup>2</sup> et ceux qui les refusent au nom des valeurs républicaines et du respect des minorités – entre autres, les syndicats nationaux de l'INSEE et SOS Racisme. Ce dernier a publié un appel contre les statistiques « ethniques », signé par de nombreux acteurs publics<sup>3</sup>.

La loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, quant à elle, autorise le recueil des données personnelles à condition « qu'elles soient collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne sont pas traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. »<sup>4</sup> Même le traitement ultérieur de

1 Décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007 du Conseil constitutionnel sur la loi relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile  
[Décision n° 2007-557 DC - 15 novembre 2007](#)

2 Certains chercheurs soulignent que la question qualifiée « d'ethniques » n'a rien à voir avec la problématique de l'ethnicité et de la « race ». Elle est une question sociale qui est inséparable des autres formes de discrimination qui peuvent se cumuler entre elles. De ce fait, il serait plus opportun de parler de la « statistiques de la diversité ». (« *Statistiques ethniques* », *statistiques éthiques* ? Par Vincent Geisser, 24 janvier 2008.  
<http://oumma.com/Statistiques-ethniques>)

3 SOS Racisme : *Appel contre la statistique ethnique*.  
<http://www.fichepasmonpote.com/>

4 Loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, art. 6.



données à des fins statistiques et de recherche scientifique est considéré par cette loi comme compatible avec les finalités initiales de la collecte des données. Ainsi, il est possible d'introduire des questions « ethniques » dans les enquêtes si elles se révèlent pertinentes pour le thème d'enquête et si les intéressés donnent leur accord écrit. Il est également nécessaire d'avoir l'autorisation de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés pour utiliser ces types de données pour des fins d'enquête<sup>5</sup>. Cette loi a été modifiée par celle du 6 août 2004 qui assure la transposition de la Directive 95/46 du droit communautaire dans le droit français<sup>6</sup>.

Le Conseil constitutionnel a invalidé l'article 63 relatif aux « statistiques ethniques », comme tel qui est contraire à l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution disposant que : « La France assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. » Il a déclaré que les traitements nécessaires à la conduite des études sur la mesure de la diversité des origines peuvent porter sur des données objectives mais ils ne peuvent pas reposer sur l'origine ethnique ou la « race ».

L'objet du débat porte sur l'usage des données sensibles liées à l'origine des personnes dans les statistiques. La question qui se pose est de savoir quel est l'objectif du recueil de ce type de données. De cette manière, il faut considérer si les données sont recueillies pour des raisons d'enquêtes scientifiques et de recensement, ou pour celles de les intégrer dans les fichiers administratifs et de gestion des entreprises ou de l'appareil statistique. Certains chercheurs soulignent aussi la difficulté de décrire par des instruments actuels les discriminations de façon exhaustive : l'évaluation de la composition ethnique des effectifs permettrait aux entreprises de rendre compte de leurs pratiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations<sup>7</sup>.

---

5 La CNIL a mis en place un groupe de travail en 2005 sur la « mesure de la diversité » et a aussi formalisé sa doctrine concernant ce thème en juillet 2005.

6 Loi 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

7 « Pour lutter contre les inégalités de traitement liées aux origines, il faut les mesurer, et pour les mesurer, il faut identifier les origines », explique Patrick Simon, démographe, partisan d'un dispositif favorisant les statistiques



Selon les partisans de ces statistiques, les outils actuellement disponibles ont deux grands défauts.

Premièrement, les enquêtes statistiques sur les immigrés ne prennent pas en compte l'apparence des individus et la possibilité de discrimination qu'elle peut entraîner. Ainsi, une personne née en Algérie ayant la nationalité française, ainsi qu'un nom et un prénom francophones et une apparence physique semblable au reste de la population, ne va probablement pas subir de discrimination. En revanche, une personne née en France métropolitaine ayant la peau noire peut devenir plus facilement victime des discriminations importantes.

Deuxièmement, il faudrait conduire des enquêtes plus larges pour permettre de mieux mesurer les phénomènes de ségrégation scolaire ou résidentielle, de connaître les parcours d'intégration des immigrés et de mettre en évidence les discriminations sur le marché du travail ou de l'emploi. Bien que les enquêtes par *testing* notamment sur le marché du travail ou de l'emploi rendent possible d'alerter l'opinion, elles ne peuvent pas établir un constat général sur les facteurs de discriminations ou sur la situation de la population visible.

Cependant, les opposants des statistiques « ethniques », en particulier SOS Racisme, insistent non seulement sur les risques individuels que pourraient entraîner l'inscription des données sur l'origine dans les fichiers administratifs permanents, mais aussi sur celui d'une « vision ethnicisante du monde » en offrant une « prétendue caution scientifique aux stéréotypes racistes »<sup>8</sup>.

---

« ethniques ». (*Diversité : les statistiques ethniques restent un sujet sensible*, 13 février 2008. <http://www.novethic.fr/novethic/site/article/index.jsp?id=103730>)

8 SOS Racisme : *Appel contre la statistique ethnique*, op.cit.



## Historique des statistiques sur l'origine

Même si dans l'appareil statistique français la question de la « race » ou de « l'ethnie » des personnes interrogées n'ont jamais été posées, pour des raisons historiques, des questions relatives à l'origine des immigrés existent depuis le XIX<sup>e</sup> siècle dans les recensements.

C'est à partir de 1851 que la question relative à la nationalité figure dans les recensements. En 1871, cette question se subdivise en trois sous-catégories :

- Français de naissance
- Français par naturalisation
- Étrangers

Depuis 1962, le recensement comporte une question concernant la nationalité intérieure, mais l'intérêt pour étudier l'assimilation des immigrés à la société française s'est déjà fait jour pendant l'entre-deux-guerres. Au cours de cette période, la catégorie des « naturalisés » faisait l'objet d'analyses spécifiques dans l'exploitation des résultats du recensement. La catégorie « immigré » se stabilise cependant seulement au début des années 1990, fixée par le Haut Conseil à l'Intégration comme personne résidant en France de manière stable, mais née étrangère à l'étranger<sup>9</sup>. Cette nouvelle catégorie combine déjà le lieu de naissance et la nationalité de naissance des personnes interrogées. En même temps, elle ne permet pas d'appréhender les phénomènes liés à la situation des descendants d'immigrés et aux relations « interethniques ». C'est pourquoi devient indispensable de créer une catégorie « population issue de l'immigration » et, de ce fait, de disposer du lieu de naissance des parents. Cette variable n'a figuré dans des enquêtes à large échantillon qu'à partir de 1999. Dès lors, le Haut Conseil à l'Intégration a estimé nécessaire, dans son rapport en 1993, le

---

9 D'après la définition du Haut Conseil à l'Intégration, un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et entrée en France en cette qualité en vue de s'établir sur le territoire français de façon durable.  
[http://www.hci.gouv.fr/rubrique.php3?id\\_rubrique=19](http://www.hci.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=19)



développement des études et enquêtes sur les populations définies par leurs origines, à condition d'utiliser les catégories d'origines exclusivement dans les enquêtes spécifiques.

### **Enquêtes réalisées : émergence de la variable « lieu de naissance des parents »**

À la suite du rapport du Haut Conseil à l'Intégration, les enquêtes contiennent de plus en plus fréquemment des questions relatives au pays et à la nationalité de naissance des parents, pour permettre de repérer les parcours des descendants d'immigrés.

L'enquête « Mobilité géographique et Insertion sociale » (MGIS), réalisée par l'INED et l'INSEE en 1992, a porté sur des thèmes à caractère biographique. Les questions posées ont concerné les thèmes suivants :

- l'histoire migratoire, familiale, professionnelle et résidentielle des individus
- le niveau scolaire et le degré de maîtrise des langues
- leurs revenus et leur patrimoine
- les pratiques culturelles, religieuses et sociales.

Avec l'Étude de l'Histoire familiale (EHF), conduite en 1999 simultanément avec le recensement, on dispose également de la variable « lieu de naissance des parents », ainsi que dans l'enquête « Formation et qualification professionnelle » (FPQ) menée en 2003 par l'INSEE à intervalles réguliers. Certaines enquêtes réalisées avaient pour objectif de recueillir des données relatives au marché de l'emploi (« l'Emploi en continu » menée par l'INSEE ou les enquêtes « Génération 98 » et « Génération 2001 » conduites par Céreq) ou à la résidence (enquête « Logement »). L'enquête « Trajectoires et origines », prévue pour 2008 par l'INSEE, vise à examiner à travers les trajectoires, le degré d'insertion et les discriminations subies par les immigrés et dans quelle mesure l'origine peut signifier un facteur d'inégalités. Cette enquête pose la première fois la question « De quelle(s) couleur(s) êtes-vous ? ».



Par ces enquêtes, il devient possible d'analyser les discriminations subies par les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail. L'enquête EHF rend également possible d'estimer d'une manière relativement fiable la contribution des immigrés à la constitution de la population française. Il est en revanche plus difficile de mesurer d'éventuels phénomènes de ségrégation ethnique dans le système scolaire ou quant à la résidence, du fait des lacunes de l'appareil statistique. Pour améliorer les moyens statistiques, plusieurs rapports ont vu jour, en particulier à la demande du gouvernement français.

### **L'état actuel de la diversité dans l'entreprise : comment améliorer les outils statistiques ?**

En France, le débat sur les statistiques « ethniques » porte plus sur la promotion de la diversité dans l'entreprise et dans l'administration que sur la mise en évidence des discriminations indirectes<sup>10</sup>. Parmi les rapports relatifs au domaine de l'emploi et de l'entreprise, il faut mentionner celui de Claude Bébéar, remis en octobre 2004 au Premier Ministre. Dans son rapport, Bébéar a proposé de réaliser chaque année une « photographie statistique de l'entreprise » à partir d'un questionnaire anonyme où chaque salarié déclarerait sur une base volontaire son appartenance ou non à une « minorité visible ».

Cette photographie aurait pour objectif d'apprécier la politique de recrutement et de promotion des effectifs de l'entreprise dans le respect de l'égalité de traitement ou d'identifier les attitudes ou les processus discriminants. Dans son rapport en novembre 2004, Azouz Begag a proposé de donner les moyens statistiques au

---

10 Le concept de la discrimination « indirecte » ou « systémique » a été introduit 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 ». Selon la définition, il s'agit d'une discrimination raciale ou ethnique indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre 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.



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.

Le rapport de Roger Fauroux en juillet 2005 s'est également prononcé pour des avancées dans la mesure de la diversité dans l'entreprise et pour la lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi. Il conseille pour les entreprises de :

- développer les expérimentations de la mesure de la diversité ethnique dans l'entreprise dans le strict respect des préconisations qui seront fournies par la CNIL sur l'application de la loi ;
- 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.

Quant à la statistique publique, le rapport propose de lancer des études publiques de mesure de la diversité pour évaluer l'opportunité de disposer de cadres de référence et de recueillir systématiquement dans les enquêtes le lieu de naissance des parents ou leur nationalité.

Le rapport de Gwénaële Calvès, rédigé en février 2005 pour la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique, souligne qu'un « monitoring ethnique » pourrait être appliqué aux recrutements ou aux progressions de carrière, mais cela rend nécessaire d'intégrer la variable de l'origine dans l'ensemble de l'appareil statistique. Cela entraînerait également la modification de la loi Informatique et Libertés.

La position de la CNIL, quant aux certains rapports présentés, reste réservée du fait de leur incompatibilité avec la loi Informatique et Libertés. La Commission a recommandé dans son avis 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, en l'absence d'indicateurs fiables dans la statistique publique. Elle autorise toutefois les entreprises à appliquer un traitement statistique des données relatives à la nationalité des employés et à leur lieu de naissance, à partir de leurs fichiers de gestion du personnel. Ce type de traitement doit pourtant être déclaré à la CNIL, et l'entreprise a l'obligation d'avertir les employés concernés. Pour garantir l'anonymat, les statistiques ne peuvent pas porter sur les groupes de moins de dix personnes, et les fichiers des données individuelles, constituées pour la réalisation de l'étude, doivent être détruits à l'issue de la production des résultats statistiques. Il est également possible de recourir aux enquêtes *ad hoc* réalisés par des questionnaires anonymes pour promouvoir la diversité au sein de l'entreprise.

Les discriminations ethniques directes à l'embauche peuvent être mises en évidence par les opérations de *testing*. Celles-ci consistent à envoyer aux employeurs potentiels les CV des candidats à l'embauche qui ne diffèrent que par l'origine ou le nom du candidat. Si les candidats ne sont pas traités de manière semblable, on peut conclure à une discrimination.

Ce sont plutôt les discriminations systémiques qui rendent nécessaire de mettre en place un appareil statistique adapté pour les mesurer. Les discriminations systémiques ou indirectes ne peuvent s'apprécier qu'à travers une comparaison entre la position du groupe « ethnique ou racial » considéré et celle du groupe de référence. Un tel système de monitoring « ethnique » supposerait que les entreprises et les administrations produisent des statistiques ethniques sur leur personnel, et impliquerait aussi que soit posée une question sur l'ethnie d'appartenance dans le cadre du recensement. Ainsi, la base de comparaison ne peut exister qu'à partir du recensement des données sur l'appartenance « raciale », permettant également de mesurer une éventuelle « sous-représentation » d'un groupe protégé. Pour cela, il faut aussi modifier la loi relative à l'Informatique et aux Libertés. L'utilisation plus large de données portant sur la nationalité de naissance des parents pourrait à elle seule permettre de réaliser d'importants progrès dans la connaissance des populations issues de l'immigration.



Après cet bref résumé sur le thème des statistiques « ethniques », il est possible de constater que la question principale du débat est de savoir si les origines nationales et ethniques peuvent figurer de manière permanente et exhaustive dans les fichiers de gestion. L'enquête menée par l'INED sur les perceptions des salariés et des étudiants<sup>11</sup> témoigne cependant la réticence d'une proportion significative des Français vis-à-vis des catégories « ethniques ». Cette réticence se révèle très forte à l'égard des fichiers du personnel et de l'administration, et moins forte en ce qui concerne les enquêtes scientifiques et les recensements.

Certains considèrent que la mise en avant des discriminations ethniques peut servir pour masquer les inégalités sociales dans la société française. Ils proposent ainsi, afin de pouvoir efficacement lutter contre les discriminations systémiques, de mieux connaître l'origine des inégalités qui touchent une partie de la population visible.

## Sources

### Articles

« A-t-on besoin de statistiques ethniques ? » In : « L'état de l'économie 2008 », *Alternatives économiques*, Hors Série.

*Faux débat sur les statistiques ethniques.* Par Laetitia Van Eechout, Europe Solidaire Sans Frontières, 14 novembre 2007.

<http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article8183>

*La France est-elle prête à se lancer dans les statistiques ethniques ?* Par Cécilia Gabizon, 15 octobre 2007.

<http://www.lefigaro.fr/debats/>

*Les statistiques ethniques en France : où en sommes-nous ?* Note de veille, Centre d'analyse stratégiques, n° 22, 31 juillet 2006.

---

11 Simon P., Clement M., « Comment décrire la diversité des origines en France ? Une enquête exploratoire sur les perceptions des salariés et des étudiants », *Populations et sociétés*, n° 425, juillet-août 2006.



« Statistiques ethniques, c'est possible. » *Le Monde*, 15 septembre 2006.  
« Statistiques de la discorde. » *Le Monde*, 6 octobre 2007.  
« La statistique ethnique tente une percée. » *Le Monde*, 1<sup>er</sup> novembre 2007.

« *Statistiques ethniques* », *statistiques éthiques ?* Par Vincent Geisser, 24 janvier 2008.

<http://oumma.com/Statistiques-ethniques>

### **Comptes rendus**

Colloque Statistiques « ethniques » : *Les statistiques « ethniques » : premiers éléments de cadrage*. Centre d'Analyse Stratégique, 19 octobre 2006.

*Gestion de la diversité dans l'entreprise. Des outils statistiques pour mesurer la diversité des origines. Quels obstacles aujourd'hui et quelles solutions pour demain ?* Compte-rendu, IMS Entreprendre pour la Cité, 28 avril 2005.

### **Rapports mentionnés**

Bébéar 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 de Premier ministre, Paris, La Documentation française.

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.

Fauroux R. (2005), *La lutte contre la discrimination ethnique dans le domaine de l'emploi*, Rapport remis au ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Paris, La Documentation française.

Calvès G. (2005), *Renouvellement démographique de la fonction publique de l'Etat : 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 prospective de la DGAFP, DGAFP, Collection « Perspectives », Paris, La Documentation française.



**OPEN MEETING**

**PEUT-ON MESURER  
LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?**

**Liège, 13 novembre 2007**

**ANNEXE II**

PPT de présentation  
des trois nouvelles lois fédérales

Édouard Delruelle



**OPEN MEETING**

**PEUT-ON MESURER  
LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?**

**Liège, 13 novembre 2007**

**ANNEXE III**

PPT de présentation  
de l'outil d'auto-diagnostic du CJDES

Catherine Bodet