

# « Diversité », discriminations : comment les mesurer, les évaluer ?

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sont souvent présentées dans le débat public comme les deux faces d'une même problématique. Pourtant celles-ci relèvent d'approches différentes et ne recouvrent pas les mêmes réalités\*.

Malik SALEMKOUR, vice-président de la LDH

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité ne sont pas de même portée dans leurs objectifs et leurs modalités de mesure et d'évaluation ne peuvent être confondues. Si pour la Ligue des droits de l'Homme la première est d'évidence une obligation d'intérêt général, la seconde mérite d'être préalablement précisée dans ses contours et ses finalités pour être partagée et admise comme enjeu public. La promotion de la diversité postule la critique a priori d'une homogénéité apparente de populations dans un lieu ou une entité, renvoyant les individus à des groupes prédéfinis dont les sous-représentations seraient injustes et préjudiciables par essence. Postulat qui est discutable selon les critères en question, les territoires et les organisations où ces écarts sont constatés. Les recherches publiques statistiques, démographiques, sociologiques... sont ici nécessaires et à encourager pour révéler les mécanismes qui ont pu créer des contraintes inégalitaires. Ces travaux, dans une approche multicri-

tère, obligent une grande rigueur scientifique pour pouvoir séparer les effets de différents paramètres et comparer les situations « toutes choses égales par ailleurs ». Ils ont vocation à éclairer le débat public et à informer les politiques en vue d'apprécier les initiatives possibles pour les corriger. Dans des situations de regroupements volontaires ou affinitaires, un examen approfondi au cas par cas reste nécessaire, des actions de promotion de la diversité pouvant être inopportunes, déstructurantes ou inadaptées. Si des inégalités de situations sont établies entre différents groupes, seules celles qui sont la conséquence prouvée et injustifiée de discriminations directes ou indirectes en raison d'un ou moins des motifs prohibés<sup>(1)</sup> sont juridiquement condamnables. La lutte contre les discriminations pose la reconnaissance de la singularité de chaque personne en cherchant à neutraliser l'impact négatif de tout autre paramètre que l'évaluation objective de ses compétences et capacités, sans autre distinction que celle de ses vertus et de ses talents<sup>(2)</sup>.

\* Contribution aux travaux du Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations (Comedd), organisme indépendant créé en mars 2009 dans le cadre de la mission confiée par N. Sarkozy à Yazid Zabeg, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances.

(1) La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 a précisé la discrimination indirecte définie comme une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.  
(2) Article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

Ces politiques visent ainsi à garantir l'égalité de traitement entre les individus. L'article 225-1 du Code pénal définit dix-huit critères de discrimination<sup>(3)</sup>. Les manquements constatés, volontaires ou non, constituent ainsi un délit. Il n'est posé entre eux aucune hiérarchie et le juge se doit de les sanctionner avec la même fermeté. Indépendamment des réflexions en cours sur leurs quantifications et ce, quelle que soient leurs ampleurs, ces injustices sont à dénoncer et à combattre par une action forte des pouvoirs publics. Les politiques de prévention des discriminations doivent pouvoir s'appuyer simultanément sur une menace judiciaire effective, nécessaire à la légitimation et à la diffusion de la norme antidiscriminatoire, ce qui n'est pas encore acquis. En témoigne la faiblesse du nombre de condamnations et des sanctions requises.

## Mesurer le champ de la « diversité »

La « diversité » reste un concept encore flou qui ne fait l'objet jusqu'ici d'aucune définition légale. Les discours sur les populations concernées ont également sensiblement évolué. Ce terme est apparu de manière forte fin 2004, avec la remise au Premier ministre de l'époque du rapport « Des entreprises aux couleurs de la France » de Claude Bébear, président d'Entreprise et



cit. Dans sa lettre de mission, le chef du gouvernement ciblait explicitement les Français d'origine étrangère en vue d'une « mobilisation positive contre les discriminations, en particulier en matière d'accès à l'emploi ». En réponse, le rapport utilise le concept de « minorités visibles », qu'il définit comme « nos concitoyens, issus ou non de l'immigration, qui résident en France et dont la couleur de peau les distinguent de la majorité de nos concitoyens » – en référence au modèle canadien. Déjà, le rapport de l'Institut Montaigne « Les oubliés de l'égalité des chances »<sup>(4)</sup> utilisait cette même expression en visant les personnes noires et maghrébines. En octobre 2004, le lancement de la « charte de la diversité »<sup>(5)</sup>, directement inspirée par ce rapport, s'inscrit implicitement dans cette

(3) Article 225-1 du Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »  
(4) Laurence Méhaignerie et Yazid Sabeg, « Les oubliés de l'égalité des chances », Institut Montaigne, janvier 2004.  
(5) <http://www.charte-diversite.com>.  
(6) Article 8 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

priorité. Elle « incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs » et à « chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans [leur] effectif, aux différents niveaux de qualification ».

## Quels paramètres discriminatoires ?

En pratique, les thématiques prioritaires retenues par les entreprises signataires de la charte ont depuis élargi les cibles de la « diversité », qui a englobé progressivement d'autres critères que l'origine, réelle ou supposée : l'égalité femmes/hommes, l'emploi des seniors, le handicap, l'accès à l'emploi des personnes issues des quartiers sensibles, l'orientation sexuelle... Le champ de la « diversité » comprend aus-

si, pour de nombreux acteurs, des critères sociaux ou territoriaux tout à fait légitimes en termes d'égalité, mais qui vont au-delà des dix-huit motifs légaux de discrimination. Pour envisager une évaluation et une mesure de la diversité, il est au préalable nécessaire de stabiliser cette notion en définissant clairement son périmètre et ses limites, notamment au regard des critères retenus par la législation antidiscriminatoire et des données à caractère personnel « sensibles », au sens de la Cnil.

Tous les critères de discrimination sont d'égale importance mais les modalités d'évaluation des populations concernées par des études sur la diversité ne peuvent porter atteinte à la protection de la vie privée ni ignorer les dangers d'une assignation ou d'une identification publique à partir de certains d'entre eux. Le cadre de telles études est à inscrire de manière explicite dans la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, qui est à compléter en conséquence avec un renforcement des garanties à apporter aux dérogations possibles. Ainsi, le principe selon lequel « il est interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines

raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci»<sup>(6)</sup>, doit être réaffirmé.

Les exceptions prévues ne doivent s'entendre qu'avec le consentement exprès de la personne concernée, comme le rappelle la directive européenne du 24 octobre 1995 relative à la protection des données personnelles<sup>(7)</sup> et l'obligation d'un contrôle a priori de la Cnil sur les modalités de son recueil. Dans tous les cas, les études sur la diversité sont à poser dans le régime d'autorisation de la Cnil, avec l'interdiction de constitution de fichiers nominatifs et de possibilités d'une identification indirecte par le traitement de telles données.

En conséquence, afin de garantir durablement la protection de la vie privée et des données personnelles, la LDH considère que le principe de spécialité doit être intangible en matière de fichiers de gestion et de bases de données. L'interdiction d'affecter un fichier à plus d'une finalité doit s'accompagner de la limitation stricte du champ des « utilisateurs » et l'exclusion, présente et future, des interconnexions.

Face à un diagnostic très largement partagé – en témoignent les discours originels sur la diversité ou le poids de ce critère dans le total des réclamations faites à la Halde<sup>(8)</sup> –, les discriminations en raison de l'origine réelle ou supposée méritent une attention particulière. Celles-ci se révèlent souvent de manière confuse par la prise en compte négative de multiples facteurs associés : nationalité, patronyme, apparence, appartenance et pratiques religieuses, spécificités culturelles, ethnicité...

La LDH est résolument opposée à la réduction de cette problématique à la recherche d'une hypothétique catégorisation d'origines

**« Connaître les discriminations ne peut légitimer une description de la société selon des critères racistes ni risquer de réifier des identités évolutives, en décalage avec une configuration démographique française caractérisée par un taux de « métissage » élevé. »**

(7) Section III, article 8, « Traitements portant sur des catégories particulières de données ».

(8) 29 % des réclamations enregistrées en 2008, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), « Rapport 2008 », mai 2009.

(9) Audition de Jean-Pierre Dubois, président de la Ligue des droits de l'Homme, Cnil, 2007.

(10) CC, Décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007, cons. 29.

(11) <http://teo.site.ined.fr/>.

(12) Décret n° 2009-318 du 20 mars 2009 relatif au Conseil national de l'information statistique et au Comité du secret statistique.

(13) Mesure de la diversité et protection des données personnelles, Rapport de la Cnil du 15 mai 2007.

« ethno-raciales » de la population française ; la mention même d'« origines raciales » lui pose problème. En effet, la LDH ne croit pas à l'existence de « races », notion qu'elle considère avec une grande majorité de scientifiques comme vide de sens<sup>(9)</sup>. Elle exclut ainsi la constitution de tout référentiel national public sur de telles bases, en accord avec la position du Conseil constitutionnel dans sa décision du 15 novembre 2007<sup>(10)</sup>, ceci tout particulièrement pour le recensement général de la population. Connaître les discriminations ne peut légitimer une description de la société selon des critères racistes ni risquer de réifier des identités évolutives, en décalage avec une configuration démographique française caractérisée par un taux de « métissage » élevé.

### Du rôle de la statistique publique

Si l'information statistique ne peut être produite en interrogeant les discriminateurs sur leurs déterminants et leurs pratiques, une méthode indirecte est nécessaire, par structure plus approximative : la mesure des effets de ces discriminations par l'étude des situations des victimes supposées, en isolant les différences qui résulteraient d'autres paramètres (âge, sexe, milieu social, niveau d'études...) en comparaison « toutes choses égales par ailleurs ».

En France, l'essentiel de l'information produite par la statistique publique depuis une dizaine d'années repose sur des enquêtes ponctuelles par sondages dont les questionnaires sont rendus anonymes (enquêtes sur l'emploi, le logement, la formation professionnelle...), dans laquelle l'origine des groupes de personnes étudiés est comparée selon le lieu de naissance, la nationalité à la naissance (discrimination vécue par les immigrés) et ceux des parents (discrimination

**Les discriminations relevées sur les populations saisies avec les variables sur l'origine géographique des parents permettent de définir et d'évaluer l'efficacité des politiques mises en place pour lutter contre les discriminations.**

vécue par les enfants d'immigrés). Ces travaux demeurent insuffisamment exploités en dépit des éclairages significatifs qu'ils apportent, mais il convient de reconnaître que certaines victimes de discrimination ne sont pas prises en compte en tant que telles, comme celles au-delà de la deuxième génération d'immigrés ou les « minorités visibles » françaises originaires d'outre-mer. Cependant les discriminations relevées sur les populations saisies avec les variables sur l'origine géographique des parents permettent de définir et d'évaluer l'efficacité des politiques mises en place pour lutter contre les discriminations.

La LDH partage le constat selon lequel les données de la statistique publique pourraient cependant être utilement complétées par des études ponctuelles ad hoc notamment sur l'origine et la filiation des personnes, d'où son soutien à l'enquête « Trajectoires et origines » de l'Ined et de l'Insee sur la diversité des populations en France (Teo)<sup>(11)</sup>.

Il est important de rappeler que la statistique publique a vocation, au-delà de ses missions les plus classiques, à innover et à approfondir les connaissances par des voies jusqu'ici inexplorées, par exemple avec des enquêtes par sondages à caractère de recherche, dans le respect de la liberté scientifique.



© PHOTO THÉQUE ROUGE - BABAR

Le Cnis, dont la mission vient d'être précisée<sup>(12)</sup>, doit pouvoir jouer pleinement son rôle de concertation en indépendance avec les chercheurs sur les objectifs de leurs travaux et en apprécier les modalités.

### Encadrer le recueil de données sensibles

En cas de traitement de données sensibles liées à l'origine, tant lorsqu'il est justifié par un intérêt public – comme c'est déjà aujourd'hui le cas –, qu'également lorsqu'il est réalisé par l'Insee ou l'un des services statistiques ministériels, la soumission au

régime d'autorisation de la Cnil est une garantie complémentaire à confirmer.

En dehors de la statistique publique, il est utile de préciser le cadre et les limites dans lesquels devraient s'inscrire les études relatives à la mesure de la diversité des origines, particulièrement celles envisagées par les acteurs ou opérateurs privés, en s'inspirant des recommandations pertinentes de la Cnil de mai 2007<sup>(13)</sup>. Au sein des entreprises, la transparence avec l'ensemble des salariés doit guider une telle démarche, ceci en concertation étroite avec les partenaires sociaux, per-

mettant d'alimenter le dialogue annuel sur la diversité et l'égalité des chances et de traitement prévu par l'Accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006.

Ces travaux posés clairement dans une politique de prévention des discriminations directes et indirectes, notamment mais non exclusivement en raison de l'origine réelle ou supposée, peuvent recourir à des méthodes très différentes selon le paramètre a priori discriminatoire à apprécier, dès lors que celles-ci sont menées dans le respect des règles précédemment citées.

La LDH considère qu'il convient de privilégier le recueil des origines des personnes en auto-déclaration et par le ressenti de la perception par les tiers, en insistant sur le fait que l'objet de l'étude n'est pas de déterminer une appartenance réelle mais d'approcher des caractéristiques qui peuvent être discriminantes, en les croisant avec d'autres paramètres, notamment socioprofessionnels.

Afin de garantir leur qualité méthodologique et déontologique comme l'indépendance nécessaire par rapport au commanditaire, ces enquêtes devront être réalisées de manière spécifique par un tiers de confiance reconnu. A défaut d'un traitement d'informations totalement anonymes, elles devront assurer, sous le contrôle de la Cnil, une anonymisation complète des données sensibles collectées sur la base du volontariat, en rappelant le caractère facultatif des réponses à ces questions.

Les résultats de ces études sur la diversité devront être rendus publics au sein de l'entreprise et ont comme vocation principale d'éclairer l'évaluation des engagements pris par l'entreprise en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité. ●