

# Colloque Statistiques « ethniques »

19 octobre 2006

## Les statistiques « ethniques » : premiers éléments de cadrage

Pierre-Yves Cusset

### SOMMAIRE :

1. L'état du droit et des pratiques statistiques en France.....	2
1.1. L'état du droit.....	2
1.2. La prise en compte progressive des origines dans la statistique française : de la nationalité à l' « ethnicité » .....	4
1.3. Les principales sources statistiques et enquêtes utilisées.....	6
2. Bilan : qu'est-on capable de faire aujourd'hui à partir des statistiques disponibles ?.....	10
2.1. Ce que l'on sait bien faire.....	10
2.2. Ce que l'on sait moins bien faire .....	12
3. Lutter contre la discrimination indirecte, valoriser la diversité : des objectifs qui appellent de nouveaux instruments ?.....	13
3.1. Un nouveau contexte .....	13
3.2. Ethnic monitoring : comment font les autres? .....	18

Centre d'analyse stratégique  
18 rue de Martignac  
75700 Paris cedex 07  
Téléphone 01 45 56 51 00  
www.strategie.gouv.fr

#### Renseignements

**Gwénaële CALVES**  
Directrice scientifique  
01 45 56 51 93  
gwenaele.calves@strategie.gouv.fr

**Pierre-Yves CUSSET**  
Chargé de mission  
01 45 56 51 11  
pierre-yves.cusset@strategie.gouv.fr

#### Contact Presse

**Caroline de JESSEY**  
01 45 56 51 37 – 06 21 80 35 63  
caroline.de-jessey@strategie.gouv.fr

Cette note, essentiellement descriptive, 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 (1), 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 (2). La troisième partie de la note 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 (3).

## 1. 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 matières 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.

### 1.1. L'état du droit

#### *La nouvelle loi informatique et liberté*

La nouvelle loi Informatique et liberté 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 de 1978.

La loi substitue ainsi à la notion « d'informations nominatives » la notion de « données à caractère personnel », définies comme « *toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée directement ou indirectement ou par référence à une numéro d'identification ou à plusieurs éléments qui lui sont propres. 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* ».

La notion de traitement de données à caractère personnel ne fait plus référence au traitement « automatisé » mais souligne que constitue un traitement de données toute opération (celles-ci étant énumérées) portant sur de telles données « quel que soit le procédé technique utilisé ».

Les conditions de collecte et de traitement des données à caractère personnel découlent de l'article 6 de la directive :

Les données doivent être collectées et traitées de manière loyale et licite.

Elles sont collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne sont pas traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. Toutefois, peuvent être autorisés *des traitements ultérieurs 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.*

Les données doivent être *adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités* pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs.

Elles sont exactes, complètes et, si nécessaire, mises à jour ; les mesures appropriées doivent être prises pour que les données inexactes ou incomplètes au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou traitées soient effacées ou rectifiées.

Elles sont conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée qui n'excède pas la durée nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées.

### ***Le cas des « données sensibles »***

Dans son article 8-I, la loi énonce l'interdiction de 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'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci* ».

Mais il existe plusieurs exceptions à cette règle. En particulier, ne sont pas soumis à cette interdiction les traitements pour lesquels la personne concernée a donné son consentement exprès, « sauf dans le cas où la loi prévoit que l'interdiction visée au I de l'article 8 ne peut être levée par le consentement de la personne concernée ». Echappent également à cette interdiction « les traitements nécessaires à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice ».

Enfin, l'Insee et les services statistiques ministériels échappent désormais à la procédure d'accord exprès et peuvent collecter ce type de données après avis du Conseil national de l'information statistique (CNIS) et autorisation de la CNIL.

Parmi les autres dérogations, on peut retenir :

Les traitements de données sensibles susceptibles de faire l'objet, « à bref délai », d'un procédé d'anonymisation reconnu conforme à la loi par la CNIL.

Les 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 position de la CNIL sur la mesure de la diversité des origines par les employeurs***

La CNIL a mis en place en 2005 un groupe de travail sur « la mesure de la diversité » et a adopté un avis le 5 juillet 2005 à l'issue des travaux du groupe. Dans tous les cas, la CNIL 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. La CNIL constate en effet l'absence de définition d'un référentiel national de typologies « ethno-raciales ». Il n'existe donc pas d'indicateurs « ethno-raciaux » diffusés par la statistique publique qui pourraient servir aux employeurs comme base de comparaison fiable (indicateurs nationaux ou par bassin d'emploi). La CNIL ajoute qu'un tel référentiel devrait être approuvé par le 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.

Dans ces conditions, deux outils principaux peuvent être utilisés aux fins de mesure de la diversité dans les entreprises.

- **Les fichiers de gestion du personnel** : l'utilisation des fichiers de gestion du personnel à des fins de mesure statistique de la diversité est possible, mais uniquement à partir de la nationalité des salariés et de leur lieu de naissance. L'employeur doit faire la déclaration d'un tel 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 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. 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.
- **Des 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 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.

## 1.2. 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 étapes<sup>1</sup>.

L'introduction dans le recensement d'une question relative à la nationalité des habitants remonte à 1851 (elle ne 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 19<sup>ième</sup> 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

(1) Ce paragraphe s'appuie essentiellement sur SIMON P. (1998), « Nationalité et origine dans la statistique française », *Population* n°3, pp. 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, pp. 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.

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. Michèle Tribalat<sup>1</sup> préconise que l'on use 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 échantillon<sup>2</sup>.

Conscient de cette lacune, le Haut Conseil à l'intégration, dans son rapport de 1993, estime nécessaire le développement d'études sur des populations définies par leurs origines, à condition

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

(2) 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)

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 maison<sup>1</sup>.

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.

### 1.3. Les principales sources statistiques et enquêtes utilisées<sup>2</sup>

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 présentant les grandes caractéristiques des principales sources de la statistique publique.

#### 1.3.1. Le recensement de la population et l'échantillon démographique permanent

	Echantillon	Repérage des origines	Utilisations possibles, exemples d'articles ou études issus de l'enquête
Recensement de 1999	Population française	Etrangers : Oui Immigrés : Oui (avec année d'arrivée) 1 <sup>ère</sup> génération née en France : Non, sauf pour les personnes résidant chez leurs parents 2 <sup>ème</sup> génération née en France : Non	Dénombrer les immigrés Connaître la situation des immigrés sur le marché du travail et la comparer avec celle des non immigrés BORREL C, BOELDIEU J. (2001), « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », <i>Insee Première</i> n°791.

	Echantillon	Repérage des origines	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<i>Echantillon démographique permanent</i> (EDP)	1/100 <sup>ème</sup> de la population, suivi dans le temps	Etrangers : Oui Immigrés : Oui 1 <sup>ère</sup> génération née en France : Oui, quand ils vivent chez leurs parents et en les suivant avec les recensements ultérieurs 2 <sup>ème</sup> génération née en France : Non	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. RICHARD J.-L. (1998), « Rester en France, devenir Français, voter : trois étapes de l'intégration des enfants d'immigrés », <i>Economie et statistique</i> , n° 316-317.

(1) VALLET L.-A., 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'Education et Formations*, n° 67.

(2) 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.

### 1.3.2. Les enquêtes à large échantillon non centrées sur les immigrés et leurs descendants

#### Enquêtes régulières

	Echantillon	Repérage des origines	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<b>Enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) 2003</b>	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 <i>enquête obligatoire</i>  Enquête réalisée sous forme comparable en 1964, 1970, 1977, 1985 et 1993.	Etranger : Oui (question sur la nationalité du répondant)  Immigré : oui  1 <sup>ère</sup> 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.	- rendement des diplômes ; - origine sociale et inégalité des chances - carrière et mobilité professionnelle...  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 ».  POUJET J. (2005), « La fonction publique : vers plus de diversité ? » in <i>Portrait social 2005-2006</i> , Paris, Insee.
<b>Enquête emploi en continu (enquête trimestrielle)</b>	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	Repérage des étrangers et immigrés mais pas des première et deuxième génération nées en France  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 <sup>er</sup> janvier 2005  A noter que chaque année, une enquête complémentaire est attachée à l'enquête Emploi. A 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.	Suivi conjoncturel de l'emploi et du chômage  Situation des immigrés sur le marché du travail  A venir en 2008 : situation professionnelle des migrants et descendants de migrants.  THAVE S. (2000), « L'emploi des immigrés en 1999 », <i>Insee Première</i> , n°717.
<b>Enquête Logement (tous les 4 ans environ)</b>	70 000 logements (France et DOM) avec les extensions (une extension ZUS, 5 extensions régionales, des extensions locales). Plan de sondage complexe.  <i>Enquête à caractère obligatoire</i>	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	Accès au logement des étrangers et immigrés, mobilité résidentielle, dépenses associées au logement, qualité de l'habitat...  INSEE (2005), <i>Les immigrés en France, édition 2005</i> , collection <i>Références</i> . Voir en particulier fiche 5.4 « Type de logement et accès à la propriété ».
<b>Enquêtes Génération 98 et Génération 2001 (Céreq)</b>	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	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 <i>Génération 92</i> , on ne disposait que du pays de naissance des parents, on ne pouvait donc isoler les enfants de rapatriés d'Algérie)	Evaluer l'ampleur de la « pénalité » subie par les jeunes issus de l'immigration sur le marché du travail.  FRICKEY A., MURDOCH J., PRIMON J.-L. (2004) « Les jeunes issus de l'immigration, de l'enseignement supérieur au marché du travail », <i>Bref</i> n° 205.  SILBERMAN R., FOURNIER I. (2006), « Jeunes issus de l'immigration, une pénalité à l'embauche qui perdure », <i>Bref</i> n° 226.

**Enquêtes ponctuelles**

	Echantillon	Repérage des origines	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<p><b>Enquête Etude de l'histoire Familiale (EHF) 1999, associée au recensement de la population</b></p>	<p>1/50<sup>ème</sup> des secteurs d'agent recenseur<sup>1</sup> constitués pour la collecte du recensement.</p> <p>380 000 personnes majeures vivant en ménage ordinaire.</p> <p>6 600 personnes vivant en communauté.</p> <p>1700 détenus de sexe masculin</p> <p><i>L'enquête n'était pas obligatoire</i></p>	<p>Etrangers : Oui</p> <p>Immigrés : Oui</p> <p>1<sup>ère</sup> génération née en France : Oui, grâce à une question sur le pays de naissance des parents.</p> <p>2<sup>ème</sup> 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..</p>	<p>Estimation de la population d'origine étrangère (immigrés, 1<sup>ère</sup> génération née en France, 2<sup>ème</sup> génération née en France)</p> <p>Vie familiale des immigrés et de la 1<sup>ère</sup> génération née en France</p> <p>Situation sur le marché du travail des immigrés et de la 1<sup>ère</sup> génération née en France</p> <p>Performances scolaires des immigrés et de la 1<sup>ère</sup> génération née en France</p> <p>TRIBALAT M. (2004), « Une estimation des populations d'origine étrangère en France en 1999 », <i>Population</i>, 59(1).</p> <p>BORREL C., 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>

	Echantillon	Repérage des origines	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<p><b>Enquête Histoire de vie – Construction des identités (2003)</b></p>	<p>8000 individus représentatifs de la population âgée de 18 ans et plus habitant en France métropolitaine.</p> <p>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 une problème de santé.</p> <p>Au total, on trouve 1147 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)</p> <p>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>	<p>Cf. échantillon</p>	<p>Biographie familiale, résidentielle et professionnelle des immigrés et des enfants d'immigrés</p> <p>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.</p> <p>Assignations subies (y compris discriminations) et leurs effets sur l'identité</p> <p>ALGAVA E., BEQUE M. (2005), « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration » <i>Etudes et Résultats</i> n° 424, DREES.</p> <p>HOUSEAUX F., 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>

(1) 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*

	Echantillon	Repérage des origines	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<p><b>Enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS) (Insee-Ined), 1992</b></p>	<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>1900 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>1900 personnes « témoins » issus du RP 1990</p>	Cf. échantillon	<p>Logement, famille, emploi, revenus des immigrés et de leurs descendants. Etude du processus d'assimilation</p> <p>Dayan J.-L., Échardour A., 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>

	Echantillon	Repérage des origines	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<p><b>Enquête Seniors immigrés en France, CNAV-INSEE (2003)</b></p>	<p>échantillon aléatoire de personnes âgées de 45 à 70 ans, tirées du recensement de 1999 parmi l'ensemble des personnes immigrées ans qui vivaient en France à cette date.</p> <p>7433 questionnaires renseignés et complets. 2800 répondants viennent d'un pays d'Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal) et 2450 d'un pays du Maghreb.</p>	Cf. échantillon.	<p>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</p>

	Echantillon	Repérage des origines	Utilisations possibles, exemples d'articles ou d'études issus de l'enquête
<p><b>Enquête « Trajectoires et origines » prévue pour le second semestre 2008 (INSEE, INED)</b></p>	<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> <p>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.</p>		<p>Décrire les parcours scolaires, professionnels, familiaux et résidentiels.</p> <p>Aborder les relations de genre, les discriminations et le racisme, les questions d'identification et d'identité, les pratiques communautaires, les attitudes et représentations.</p> <p>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...)</p>

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

### 2.1. Ce que l'on sait bien faire

#### 2.1.1. 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 19<sup>ième</sup> 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 immigré<sup>1</sup>.

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, juifs ou non, 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'Espagne<sup>2</sup>, 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'immigrés<sup>3</sup>. 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 sub-saharienne, elles se sont encore plus nouvellement implantées en France.

#### 2.1.2. Analyser les parcours d'intégration des immigrés

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, du fait 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

(1) 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.

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

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

publications, dont l'ouvrage de M. Tribalat de 1995, *Faire France*<sup>1</sup>, et l'ouvrage collectif de M. Tribalat, B. Riandey et P. Simon paru en 1996<sup>2</sup>.

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 sociales<sup>3</sup>.

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.

### 2.1.3. Mettre en évidence les « pénalités » subies par certaines populations sur le marché du travail

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 pour mettre en évidence cette situation difficile sur le marché du travail (sur-chômage, difficultés d'insertion, travail précaire...) et 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 MGIS<sup>4</sup> puis sur l'enquête EHF<sup>5</sup>, R. Silberman et I. Fournier ont mobilisé tour à tour l'enquête FQP<sup>6</sup> et les enquêtes *Génération 92* et *Génération 98* du Céreq<sup>7</sup>, J.-L. Richard a réalisé une exploitation des données issues de l'échantillon démographique permanent<sup>8</sup> et Y. Brinbaum et P. Werquin ont tiré partie du panel téléphonique 1994-1997 du Céreq<sup>9</sup>.

Ces analyses ne doivent pas s'interpréter comme des mises en évidence de « discriminations systémiques » ou « indirectes » (cf. *infra*), puisque les handicaps dont souffrent les populations

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

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

(3) 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*, 47-1, pp. 3-48.

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

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

(6) 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, pp. 31-55.

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

(8) 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.

(9) 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.

d'origine étrangère sur le marché du travail peuvent parfaitement s'interpréter comme le résultat d'une discrimination directe. Elles font simplement présumer assez fortement l'existence de discriminations sur le marché du travail, discriminations qui peuvent être « indirectes » ou « directes ».

## 2.2. Ce que l'on sait moins bien faire

### 2.2.1. Mesurer de manière rigoureuse l'étendue de la ségrégation ethnique à l'école

On doit la première étude empirique de la ségrégation ethnique à l'école à Georges Felouzis<sup>1</sup>. 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 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 « fiables » 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 « autochones<sup>2</sup> ». Dans d'autres cas, la catégorisation est plus délicate : ainsi, un certain nombre de familles d'Afrique noire sont chrétiennes et prénomment leurs enfants avec 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.

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

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

### 2.2.2. Mesurer de manière rigoureuse l'étendue de la 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. On trouve par ailleurs un certain nombre d'analyses mettant en évidence la concentration des populations étrangères et immigrées dans les ZUS. Les données sont le plus souvent issues du recensement ou de l'enquête logement. On n'a donc pas de données précises sur une éventuelle ségrégation résidentielle « ethnique » au sens fort du terme<sup>1</sup>.

## 3. Lutter contre la discrimination indirecte, valoriser la diversité : des objectifs qui appellent de nouveaux instruments ?

On présente dans cette partie la façon dont la lutte contre la discrimination indirecte et la valorisation de la diversité ethnique dans les entreprises et dans l'administration renouvellent la question de la prise en compte par l'outil statistique des caractéristiques ethno-raciales (3.1.) On décrit ensuite la façon dont certains pays étrangers prennent en compte ces caractéristiques dans leurs statistiques pour lutter contre la discrimination indirecte et/ou favoriser la diversité dans les entreprises et les administrations (3.2.)

### 3.1. Un nouveau contexte

La lutte contre la discrimination indirecte et la promotion de la diversité dans les entreprises et les administrations sont deux motifs qui pourraient éventuellement justifier une prise en compte plus directe des catégories ethno-raciales dans les statistiques produites par l'appareil public et par les employeurs.

La lutte contre les discriminations connaît en effet un tournant majeur avec l'émergence du concept de discrimination « indirecte » ou « systémique ». Une discrimination raciale ou ethnique « indirecte » se produit 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. On voit que l'intentionnalité ou non de la discrimination n'est absolument plus prise en compte avec le concept de discrimination indirecte. Surtout, la détection de cette forme de discrimination suppose que soit constitué un outil statistique prenant en compte les caractéristiques en fonction desquels toute discrimination est prohibée, soit dans le cas présent, les caractéristiques ethno-raciales des individus.

Plus précisément, comme le rappelle P. Simon<sup>2</sup>, 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 1) de définir des groupes constitués à partir des caractéristiques prohibées, 2) d'enregistrer les caractéristiques individuelles et de les réunir dans des tableaux statistiques comparatifs faisant apparaître les groupes, 3) d'établir les écarts ou différentiels statistiques et 4) d'en démontrer le caractère substantiel ou significatif par des indicateurs d'ordre et de grandeur appropriés.

(1) 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.

(2) SIMON P. (2004), *Etude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux Etats-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).

Ce peut être là une première raison d'introduire de nouveaux instruments de mesure. La deuxième raison, liée à la première mais néanmoins distincte, concerne la valorisation de la diversité des origines dans l'entreprise ou l'administration. Si la valorisation de la diversité des origines est liée à la question des discriminations indirectes, c'est que dans les faits, la lutte contre la discrimination indirecte a souvent débouché (cf. *infra* partie 3.2.) sur un système de monitoring mesurant et promouvant une représentation des minorités dans les entreprises ou les administrations proportionnelle à leur poids démographique dans la population.

### 3.1.1. 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, dont la position fait débat en France, 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.

### 3.1.2. Le débat français

En France, c'est moins la mise en évidence des discriminations indirectes que la promotion de la diversité dans les entreprises ou/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 rapport<sup>1</sup> 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 ». « A 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 rapport<sup>2</sup> 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'Egalité 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 concernés ». Il ajoute : « dans un second temps, des politiques de recrutements de correction d'écarts pourraient, le cas échéant, être ajustées ».

Dans le rapport<sup>3</sup> 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 :

- 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<sup>er</sup> 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 rapport<sup>4</sup> 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 de la 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

---

(1) BEBEAR 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) FAUROUX R. (2005), *La lutte contre les discriminations ethniques de le domaine de l'emploi*, Rapport remis au ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Paris, La Documentation française.

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 2005<sup>1</sup>, 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, l'auteur du rapport se montre très prudente sur l'idée d'un recrutement prioritaire des Français issus de l'immigration dans la fonction publique. Elle note en 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 fait 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 soit développés les pré-recrutements et les mécanismes de formation en alternance.

---

(1) CALVES G. (2005), *Renouvellement démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigrations ?*, 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.

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"> <li>- 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.</li> <li>- A 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.</li> </ul>
Rapport Begag	Représentation des minorités visibles dans la police	<ul style="list-style-type: none"> <li>- donner les moyens statistiques au Directeur de l'Egalité 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 l'auto-déclaration.</li> <li>- 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 concernés.</li> <li>- dans un second temps, mettre éventuellement en œuvre des politiques de recrutements de correction d'écarts.</li> </ul>
Rapport Versini	Mesurer et favoriser la diversité dans la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se donner les moyens de mesurer la diversité dans la fonction publique : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• 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).</li> </ul> </li> </ul>
Rapport Fauroux	Mesurer la diversité ethniques dans les entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les entreprises : <ul style="list-style-type: none"> <li>• développer les expérimentations de la mesure de la diversité ethnique dans les entreprises dans le strict respect des préconisations de la CNIL</li> <li>• garantir que cette mesure s'intègre à un programme de lutte contre les discriminations ou en faveur de la diversité</li> <li>• respecter la liberté de chacun à être identifié ou non selon ses origines ethniques,</li> <li>• garantir un travail préparatoire au sein de l'entreprise associant les salariés et leurs représentants.</li> </ul> </li> <li>- En ce qui concerne la statistique publique : <ul style="list-style-type: none"> <li>• lancer à titre expérimental des études publiques de mesure de la diversité pour évaluer notamment l'opportunité de disposer de cadres de référence,</li> <li>• 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.</li> </ul> </li> </ul>
Rapport Calvès	Diversifier les voies de recrutement dans la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pas de recrutement prioritaire direct des Français issus de l'immigration dans la fonction publique</li> <li>- assouplir la règle du concours comme voie d'accès de droit commun à la fonction publique, en : <ul style="list-style-type: none"> <li>• développant les troisièmes concours réservés aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle valorisant l'expérience acquise dans le cadre du programme emplois-jeunes</li> <li>• développant des procédures de validation des acquis de l'expérience, assorties le cas échéant de quotas d'emplois aux concours externes</li> <li>• 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 le développement des bourses de service public</li> <li>• développant les pré-recrutements et les mécanismes de formation en alternance.</li> </ul> </li> </ul>

### 3.2. Ethnic monitoring : comment font les autres<sup>1</sup>?

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 secrétés 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.

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 les programmes 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 le design des outils statistiques.

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 la 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 références (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*).

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

### 3.2.1. Aux États-Unis

#### *Contexte de mise en place du dispositif anti-discrimination<sup>1</sup>*

L'*Affirmative action* a profondément changé de nature au cours de sa progressive institutionnalisation. 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 complexe et bureaucraté 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 15 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 \$, 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 en 1971, avec l'arrêt *Griggs*, 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.

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

Dans le domaine spécifique régit 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<sup>ième</sup> » 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<sup>ième</sup> 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 politiques préférentielles, 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 son 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 stipulé 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 du 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 du 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 en <sup>1</sup> :

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<sup>ième</sup> de la population, mais elle n'est pas directement utilisée dans par 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.

A 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, hispanique et sexe pour tous les États, aires urbaines (Metropolitan Statistical Areas ou MSA) et 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 elle nécessiterait un retour du formulaire, après son remplissage, vers l'employé qui devrait signaler son accord pour la classification effectuée et son utilisation. Un des problèmes majeurs de cette méthode est en outre

(1) Les modalités de réponses ne sont pas numérotées dans le bulletin individuel.

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 « meilleurs données disponibles » et que des actualisation 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*<sup>1</sup>.

### 3.2.2. 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 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 50, a pu également joué 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.

(1) Même si en 1989, la Cour du Massachussets 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.

### **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 sur 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 1996<sup>1</sup>. Elle était formulée comme suit :

*« A quel(s) groupe(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

(1) 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.

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) ? »,

*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, Vietnamien, etc.) ; Arabe ; Asiatique occidentale (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 professionnels 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.

### 3.2.3. 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 [à vérifier].

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 Blackbackground, 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.

#### **3.2.4. 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 été supprimée en 1967, date à laquelle ils 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 aborigènes 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 *outremer*) et celle 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 Souath 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.

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

### *Statistiques au niveau des établissements du secteur public*

L'institut statistique australien, l'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.

### **3.2.5. 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 1er juillet 1994, est entrée en vigueur une loi (loi *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*. 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 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 où s'enregistre 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 par CBS, l'institut statistique néerlandais, qui ensuite les diffuse. 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 immigrés, puis à celui de leurs parents. Les minorités ethniques regroupent aussi bien des nouveaux immigrés étrangers que des Néerlandais descendants d'immigrés ou des originaires des anciennes colonies (Surinam, Indonésie, Iles Molluques...).

#### ***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.