

Paris, le 2 novembre 2006

ACTES

Colloque Statistiques « ethniques »

19 octobre 2006

Maison de la Chimie

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

*Crédits photos : Thierry Marro
(Centre d'analyse stratégique)*



SOMMAIRE

Introduction par Sophie BOISSARD, Directrice générale du Centre d'analyse stratégique 4

Construire des catégories statistiques ethniques 6

« État des lieux, état des problèmes » 6

Allocution d'ouverture de Dominique Schnapper, directrice d'études à l'EHESS 6

Pourquoi des statistiques ethniques ? 9

Introduction de Gwénaële Calvès, directrice scientifique du Centre d'analyse stratégique 9

Georges Felouzis, professeur de sociologie à l'université de Bordeaux 2..... 10

Jean-François Amadiou, professeur de gestion à l'université Paris I..... 12

Alain Blum, directeur de recherche à l'INED et directeur d'études à l'EHESS..... 14

Roxane Silberman, directrice de recherches au CNRS 16

Comment construire des statistiques ethniques ? 24

Introduction de René Padieu, inspecteur général honoraire de l'INSEE 24

Ioannis Dimitrakopoulos, chef de l'unité recherche et collecte des données, Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC). « construire des statistiques ethniques : l'échelle européenne » 27

Michel Vanderkam, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique : « La consultation d'octobre 2005 sur l'établissement des données relatives à l'origine » 29

Utiliser des catégories statistiques ethniques 34

« État du droit » 34

Allocution d'ouverture de Alex Türk, président de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) 34

Deux exemples européens 37

Introduction de Julie Ringelheim, chercheuse au Fonds national de la recherche scientifique (FNRS), Belgique 37

Didier Lassalle, professeur de civilisation britannique à l'Université d'Orléans : « La classification ethnique de la population britannique » 41

John Crowley, chercheur en sciences politiques : « L'ethnic monitoring en Grande Bretagne » 43

Marie Wierink, chargée de mission MIRE-DREES : « 1998-2003 : un bilan de l'application de la loi néerlandaise Samen » 46

Quelles perspectives pour la France ?.....	50
Introduction de Alain Bauer, Membre du collège de la Haute autorité pour la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)	50
▶ Le point de vue des entreprises.....	51
Yazid Sabeg, PDG Communication & Systèmes (CS), co-auteur de la charte de la diversité	51
Florence Clargé, directrice du club d'entreprises FACE Hérault.....	54
▶ La question du logement	57
Samuel Thomas, vice-président de SOS Racisme	57
Dominique Dujols, directrice des relations institutionnelles et du partenariat à l'Union sociale pour l'habitat.....	59
Conclusion de Sophie Boissard, directrice générale du Centre d'analyse stratégique	63

09 h 00



Introduction par **Sophie Boissard**,
Directrice générale du Centre d'analyse
stratégique

Bonjour,

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

Le colloque que nous avons organisé le 25 avril dernier avait pour ambition de dresser un premier portrait de la société française et des aspirations de nos concitoyens. Au fil des travaux, il nous est apparu que la question des outils de mesure des inégalités sociales méritait à elle seule une réflexion approfondie. Parce que l'égalité de chances constitue une des lignes de fracture de notre société, nous avons décidé de nous interroger sur les statistiques ethniques et plus largement sur les outils de mesure de la diversité. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de tenir cette journée d'étude, qui fait appel à des experts – démographes, sociologues –, des représentants des principales institutions en charge de la question – CNIL, HALDE – et des acteurs de terrain, et qui fait une large place à la comparaison internationale.

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

Nous avons conscience que c'est un sujet difficile car sous une apparente technicité, il touche à la définition de notre pacte social et à la conception intime que chacun se fait de son identité

et de sa place dans la communauté internationale. Le débat sera vif mais nous espérons qu'il sera serein et constructif. Nous avons essayé de construire des tables rondes qui reflètent la situation en France et à l'étranger. Je souhaite que cette journée permette à chacun d'avancer dans sa réflexion. Je cède sans plus attendre la parole à Dominique Schnapper à qui revient la lourde tâche d'ouvrir cette journée d'études.

Merci beaucoup.

09 h 15 – 12 h 30

Construire des catégories statistiques ethniques

« État des lieux, état des problèmes »

Allocution d'ouverture de **Dominique Schnapper**, directrice d'études à l'EHESS



Dominique Schnapper, universitaire, écrivain.

Directrice d'études à l'École des hautes études en sciences sociales de Paris.

Dernier ouvrage paru en coll. : Diasporas et nations, éd. Odile-Jacob, coll. « Sciences humaines », 2006.

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

D'abord pourquoi ces passions ?

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

C'est la raison pour laquelle, on le sait, depuis 1872, les recensements nationaux ne posent pas de questions sur l'affiliation religieuse. Lorsque, dans les enquêtes sur la haute

administration que nous avons menées, dans les années 1960, Alain Darbel et moi, nous avons posé une question sur le sujet dans notre questionnaire, Darbel avait été convoqué, pour s'expliquer, par Marceau Long, alors secrétaire général du gouvernement, et, dans un entrefilet, *le Canard enchaîné* n'avait pas manqué de voir dans notre projet une nouvelle expression du retour à Vichy du gouvernement du général de Gaulle. Avec l'impétuosité de la jeunesse, je m'étais alors indignée de cette limite opposée à la recherche libre et de la difficulté à tester l'hypothèse classique de Bernard Groethuysen sur les liens entre fonction publique et catholicisme.

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

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

La critique de la position française traditionnelle.

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

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

Mais, par-delà les traditions nationales – et l'histoire de la citoyenneté - qui font que l'Angleterre et la France ont des positions originellement différentes, par-delà l'influence indirecte des États-Unis dont une partie de la littérature sociologique porte sur les groupes ethniques et raciaux, par delà l'effet des institutions européennes et par-delà l'intérêt corporatif

des chercheurs, la revendication à disposer de statistiques ethniques me paraît inscrite dans la dynamique démocratique elle-même.

Pourquoi l'établissement de statistiques ethniques est-il inévitable ?

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

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

Les effets pervers en sont bien connus. La politique de lutte contre les discriminations contribue inévitablement à faire exister socialement les catégories de population, elle consacre effectivement la réalité de ces catégories. Il faut en effet qualifier en les catégorisant les victimes des discriminations pour pouvoir les compenser. La politique vient sanctionner l'existence de ces critères. Elle contribue à « ethniciser » la vie collective. Une campagne du Greater London Council en 1984 avait pour slogan inscrit sur les murs de la capitale : « le racisme nous concerne tous : nous en sommes les victimes ou les acteurs ».

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

droits de l'homme et du citoyen de 1789. C'est un des éléments de l'exigence démocratique et, à ce titre, on comprend qu'elle s'impose de plus en plus.

Je conclus.

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

Pourquoi des statistiques ethniques ?



Introduction de [Gwénaële Calvès](#), directrice scientifique du Centre d'analyse stratégique

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

La discussion étant désormais cadrée très précisément, je vais me borner à énoncer quatre vérités d'évidence, pour présenter d'un mot chacune des quatre tables rondes qui vont se succéder au cours de ce colloque.

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

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

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

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



Georges Felouzis, professeur de sociologie à l'université de Bordeaux 2

Georges Felouzis est sociologue, professeur à l'université Victor Segalen Bordeaux 2.

Il est l'auteur, avec Françoise Liot et Joëlle Perroton de « L'apartheid scolaire. Enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges », aux Éditions du Seuil, 2005.

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

En fait, à la question de la légitimité politique et scientifique des catégories ethniques dans la statistique française, il faut ajouter celle de leur légitimité « démocratique ». Celle-ci renvoie à la capacité à faire exister socialement les inégalités et les discriminations dont sont victimes les individus appartenant aux « minorités visibles ». Mais aussi à la pleine reconnaissance du

droit de s'identifier positivement à une origine ethnique, qu'elle soit réelle ou reconstruite par les individus.

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

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

Deuxième série d'arguments : les inégalités ethniques sont très mal connues. Les travaux sur le sujet sont très récents en France. Ils sont le fruit, comme le souligne Patrick Simon, de « bricolages » (au bon sens du terme) pour reconstruire des mesures indirectes de l'appartenance ethnique des individus. Je pense aux travaux de Silberman et Fournier dans un récent article de la revue française de sociologie sur les discriminations ethniques à l'embauche, à ceux sur la ségrégation urbaine ou sur les modes d'intégration des immigrés. Ces travaux débutent et l'on commence à peine à avoir des résultats fiables. Mais nous n'avons pour l'instant aucun panorama sur des questions aussi importantes que la ségrégation ethnique dans les espaces urbains, ses conséquences en termes de chômage, d'éducation ou encore de participation politique. Il faut donc affiner ces recherches, comparer les résultats, approfondir l'identification des causes et des conséquences de ces situations ségrégatives. On est donc loin de tout savoir sur les discriminations, leurs conditions de production et leurs conséquences. À cet égard, le contraste avec les travaux américains est flagrant. Non seulement leur connaissance des minorités et des processus sociaux qui leur sont liés est importante, mais ces travaux continuent d'avancer pour produire de nouveaux faits et de nouvelles interprétations. Certes aujourd'hui, on ne peut pas dire qu'en France, nous ne soyons pas au fait de l'existence de discriminations ethniques. Mais il n'est pas raisonnable de dire que nous en savons assez, à moins de penser qu'en moins de dix ans, nous sommes capables d'être plus avancés que nos collègues américains !

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

Clément peuvent aboutir à reconnaître la diversité ethnique légitime de la société française. En d'autres termes, mon sentiment sur ce point est qu'il faut faire évoluer les mœurs car les réticences sont plus à ce niveau qu'à celui des principes.

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

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



Jean-François Amadiou, professeur de gestion à l'université Paris I

Directeur du Centre d'Etude et de Recherche sur les Organisations et la Gestion des Relations Sociales (CERGORS),

Directeur de l'Observatoire des Discriminations,

Professeur agrégé en Sciences de gestion, Université de Paris I Panthéon Sorbonne.

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

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

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

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

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

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



Alain Blum, directeur de recherche à l'INED et directeur d'études à l'EHESS

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

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

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

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

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

les formes de label de l' « ethnicité » qui sont généralement très simplistes et ne reflètent pas la diversité ressentie par chacun.

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

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

Cela veut-il dire qu'on ne peut pas étudier la discrimination ethnique ? Il y a deux niveaux de réponses : le niveau statistique et le niveau concret. Première chose : les statistiques publiques. L'INSEE avait organisé, il y a 20 ans, un débat sur les statistiques ethniques dans le recensement lié à la question de l'immigration. Le débat n'est donc pas nouveau, mais aujourd'hui, on assiste à un glissement vers le thème de la discrimination. Au niveau de la statistique publique, il est déjà possible de connaître les origines de l'individu à partir du critère de lieu de naissance des parents. On va me dire que ce n'est pas une variable pure. Mais, c'est suffisant pour démontrer l'existence d'une discrimination par rapport à un groupe d'individus. Il existe, dans les enquêtes, des variables qui permettent de travailler dessus. Les travaux de Jean Luc Richard ou de Kamel Kateb ont porté sur ces questions.

Deuxième chose : l'intérêt de l'étude des lieux de naissance est de ne pas se limiter à l'« ethnicité » mais d'élargir les perspectives de la lutte contre la discrimination à la prise en compte du phénomène migratoire dans son ensemble. Le problème avec la catégorie ethnique, c'est qu'elle est impérialiste car elle est simple, elle parle à tout le monde. C'est elle

qui alimente le débat. La catégorie sociale est plus complexe. La catégorie de mobilité est plus complexe. Si on l'oublie, on projettera à la société une image qui n'est pas fidèle à la réalité. D'où la nécessité du statisticien de tendre à la complexité, et non à la simplicité.

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

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



Roxane Silberman, directrice de recherches au CNRS

Roxane Silberman, ancienne élève de l'Ecole Normale Supérieure est directrice de recherches au CNRS et membre du Centre Maurice Halbwachs. Elle a dirigé le LASMAS dont le Centre Maurice Halbwachs a pris la suite, de 1998 à 2004. Ses travaux de recherches portent sur les questions d'immigration et le devenir des populations issues de cette immigration. Elle est par ailleurs Secrétaire générale du Comité de concertation pour les données en sciences humaines et sociales qui a en charge au niveau national une politique de données pour les SHS en matière de grandes enquêtes. Dernières publications :

- « *Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps. Contribution à la théorie de l'assimilation segmentée* » *Revue française de sociologie*, 47-2, 2006 avec Irène Fournier

- « *Segmented assimilation in France ? Discrimination in the labour market against the second generation* » *Ethnic and racial studies*, vol 30-1, January 2007 (sous presse), avec Richard Alba et Irène Fournier

Je fais partie de cette génération de chercheurs, peu nombreux qui, dès le milieu des années 80, ont commencé des travaux sur le devenir des populations issues de l'immigration. Il est important pour cette discussion de faire un peu d'histoire et de souligner que ces travaux portaient au départ sur les trajectoires professionnelles et la mobilité sociale et non sur l'ethnicité. Suivre dans le temps les immigrés avec des indicateurs juridiques portant uniquement sur la nationalité actuelle conduisait à des résultats totalement biaisés dans la mesure où on excluait les personnes ayant acquis la nationalité française. C'est également dans cette perspective temporelle qu'on s'est ensuite intéressé à ce qu'on a appelé les « secondes générations », les enfants des immigrés, ce qui demandait de disposer cette fois de questions sur le lieu et la nationalité de naissance des parents. Ceci a déclenché une

polémique qui a atteint un premier pic avec l'enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS) de l'INED avec l'INSEE, moment où cette question dite des « statistiques ethniques » est apparue.

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

En même temps, je remarque que mes travaux sur les secondes générations ont peu ou pas déclenché de polémiques alors même que j'utilise ce terme désormais courant dans la littérature internationale de « pénalité ethnique » pour désigner ce résidu ou différentiel corrélé à l'origine qui ne peut être expliqué par l'origine sociale, l'éducation, ou des facteurs comme le capital social qui peuvent différencier les individus par exemple lorsqu'ils recherchent un emploi. En réalité, dans le même temps où cette polémique sur les « statistiques ethniques » prenait de l'ampleur, les questions contestées sur le lieu de naissance des parents et leur nationalité de naissance étaient introduites dans nombre d'enquêtes en France, avec du reste l'autorisation de la CNIL alors même que ces questions peuvent être considérées comme une « proxy » de l'origine (illégitime au regard de la loi Informatique et Libertés). Il s'est produit d'une certaine manière, une « acclimatation », si je reprends ce terme qu'a utilisé Dominique Schnapper et d'une certaine manière ces indicateurs qui ont été à l'origine au centre de la polémique, ne le sont presque plus. Ce qui fait débat aujourd'hui ce sont d'autres indicateurs, ceux par lesquels les individus indiqueraient directement une appartenance.

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

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

frontières ont toujours existé mais, dans nos sociétés contemporaines, certaines, pas toutes, se sont durcies, j'y reviendrai.

Les indicateurs de filiation, construits à partir du lieu de naissance et de la nationalité (indicateurs démographiques et juridiques), sont-ils des indicateurs de l'ethnicité ? À cette question, je réponds oui et non. Oui car ce sont des « proxy » de l'origine, non car ce sont effectivement des indicateurs objectifs (dans la limite de ce que sont les indicateurs dits objectifs) qui ne permettent pas de saisir la façon dont un individu se définit ou est défini par les autres, définition éminemment mobile, je l'ai dit. Ceci est de plus en plus clair au fur et à mesure que l'on passe d'une génération à l'autre et que l'on arrive à la « troisième génération » (deux générations nées en France) et que les mariages mixtes augmentent. On peut avoir un seul grand parent immigré et se définir par cette appartenance ou au contraire en avoir deux sans que cela ait de sens comme l'ont bien montré des enquêtes sur ces questions réalisées aux États-Unis par exemple et comme l'a montré aussi l'expérience du recensement américain de 1990. Je donne donc acte, pour ma part, aux opposants des « statistiques ethniques » que continuer à se servir de ces indicateurs revient de plus en plus à « assigner » une origine à des personnes de façon de plus en plus illégitime. Mais illégitime surtout au regard de la notion même d'ethnicité au sens scientifique du terme. Ce que dit la sociologie c'est que la façon dont les individus se classent et classent les autres n'est pas le fruit du hasard : elle dépend des facteurs sociaux, des contextes, des trajectoires des individus. La porosité de ces frontières, la façon dont les individus les passent varient en fonction du temps, des situations des individus et des sociétés. Au sein de la société française, il y a des signes forts et quotidiens que certaines de ces frontières qui ont toujours existé ont durcies. Les indicateurs de lieu de naissance et de nationalité des parents et des individus ont alors été utilisés comme « proxy » pour approcher ces questions avec des échantillons de grande taille de façon représentative.

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

fréquemment au chômage que les autres comme si cette perception pouvait aussi induire des comportements de retrait par exemple.

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

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

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

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

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

Le recensement n'est clairement pas le lieu de ce type de travail. C'est de plus un instrument de comptabilité des populations. Or il ne s'agit pas, on l'a vu, de faire de la comptabilité ethnique pour la raison même que cela n'a pas de sens pour des frontières qui sont précisément mobiles. Introduire enfin dans le recensement des indicateurs de filiation comme cela se fait depuis un certain temps dans quelques grandes enquêtes de la statistique publique, se heurte probablement à une résistance « culturelle » qu'il faut prendre en compte

et qui est de nature plus générale : les recensements sont très divers d'un pays à l'autre. En France nous posons relativement peu de questions, et d'autres modifications proposées se sont aussi heurtées à une fin de non recevoir.

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

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

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

Débat avec la salle

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

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

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

- ceux qui demandent une statistique ethnicisée bénéficient déjà de « proxy » puissants avec les statistiques sur les immigrés et leurs enfants (par nationalité d'origine). Ces « proxy » sont

utilisables pour la décision publique concernant les questions de logement ou d'emploi. Or, à l'évidence, ces statistiques sont peu utilisées. Pourquoi ?

- si l'on pense à une autre grande discrimination sur laquelle on a beaucoup d'indicateurs, celle de genre, ils sont également peu utilisés pour l'action. Pourquoi ?
- quelle nomenclature « ethno-raciale », à moins qu'il ne convienne de dire « ethno-raciste », permettrait de mieux nous informer que les outils que nous avons déjà, avec les variables sur les pays et nationalités d'origine ? Y a-t-il des propositions qui fassent consensus et donc permettent d'avancer ?

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

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

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

Mireille Elbaum (Directrice de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques à la DRESS)

La statistique publique, mise en cause dans le débat, n'est pas représentée dans cette table ronde. Or je voudrais dire qu'il y a eu des progrès et des initiatives expérimentales intéressantes dans la période récente, notamment avec l'enquête « Histoire de vie » organisée par l'INSEE. Cette enquête va très au-delà du critère « ethnique » dont Alain Blum a souligné à juste titre le caractère excessivement rustique. Les questions posées portaient sur les langues pratiquées à la maison, les sentiments d'appartenance et les discriminations ressenties, ces dernières étant définies de manière large, pour permettre aux gens de s'exprimer aussi complètement que possible. Les outils d'analyse vont continuer à s'affiner avec l'enquête « Trajectoire et origines », qui inclurera les habitants des DOM et capitalisera sur les acquis de l'enquête « Histoire de vie ».

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

En dernier lieu, je voudrais souligner que la statistique publique *institue* des catégories. Les catégories statistiques finissent toujours par devenir des catégories sociales et politiques

extrêmement prégnantes. Et il y a un danger démocratique majeur à laisser les statisticiens décider seuls de leur contenu.

Benoît Riandey(INED)

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

Patrick Lozès (Conseil représentatif des associations noires de France)

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

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

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

Jean-François Amadiou

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

Georges Felouzis

Je ne suis pas d'accord avec le fait de dire que l'ethnicisation des catégories statistiques revient à simplifier la réalité sociale. Je crois que c'est un faux procès. Et puis, dire qu'instituer

des statistiques ethniques produit des différences, c'est difficile à accepter : ce ne sont pas les statistiques qui créent les inégalités ! Il me semble parfois que je suis dans cet ouvrage d'Albert Hirschman sur la rhétorique réactionnaire : « Ne faisons rien, puisqu'on sait tout... ».

Alain Blum

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

Roxane Silberman

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

Comment construire des statistiques ethniques ?

Introduction de [René Padieu](#), inspecteur général honoraire de l'INSEE



Président de la commission de déontologie de la Société Française de Statistique (1997-2006).

Représentant de la France dans un groupe du Conseil de l'Europe pour l'application à la statistique de la Convention de 1981 pour la protection des données personnelles (1992-1997) ;

Divers audits dans le domaine des statistiques sociales (justice, toxicomanie, ...) (1990-1999) ;

Consultant de l'INSERM pour les sondages en épidémiologie (1966-1980) ;

Rapporteur du CERC (1977-1984) ;

Responsable à l'INSEE des statistiques de revenus (1962-1973).

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

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

1. La question du sens

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

permet aussi d'essayer des frontières alternatives et donc de voir si les conclusions de l'analyse sont robustes à l'égard d'un changement de convention.

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

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

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

2. Se situer dans le champ de controverses et d'enjeux

Catégoriser et mesurer rend tangible. Cela permet de rendre objectives des vues subjectives, fluctuantes et floues. Cela donne un langage avec lequel les gens peuvent se mettre d'accord. Les statistiques servent alors de juge de paix. Mais, cela fournit également des arguments : les chiffres sont pris pour s'envoyer des projectiles ! Puis, 3ème utilisation, cela assoit l'identification aux catégories ainsi repérées et mesurées. Certaines organisations veulent ce comptage pour être reconnues : c'est la formule "se compter afin de compter". A partir du moment où l'on dit qu'il y a tel ou tel nombre de membres d'une communauté en France, cela vous permet de dire que vous appartenez à cette communauté. Cela a d'ailleurs un effet de rétroaction : les gens se repositionnent par rapport à leur catégorie et, à l'enquête suivante, leur réponse n'est plus celle qu'ils donnaient auparavant...

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

Ce problème moral est balisé en partie par le droit. La législation "Informatique et Libertés" impose des précautions et protections. Le recueil des données doit être déclaré à la CNIL : dans le domaine qui nous occupe ici, il s'agit de données dites "sensibles" pour lesquelles les

conditions de recueil et d'utilisation sont extrêmement restrictives. Cette législation est d'abord apparue comme gênante pour les chercheurs, qui disaient avoir leur éthique et pas besoin de juristes. Puis, les choses ont évolué. La CNIL a sans doute mieux compris les conditions du travail scientifique. La loi, modifiée en 2004, prend mieux en compte les besoins des statisticiens et des chercheurs. Mais aussi, ceux-ci ont compris l'intérêt de ces garde-fous. La loi a en effet trois vertus : d'abord, éducative, en alertant sur les risques et les précautions ; en second lieu bien sûr, en contrôlant et évitant d'éventuelles pratiques préjudiciables ; enfin, une vertu d'image, permettant au chercheur de dire que ce qu'il fait n'est pas son pur caprice mais a reçu l'accord de la CNIL et sa garantie juridique et morale.

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

3. L'exécution

Reste mon troisième point, de simple technique : comment nous y prendre en pratique ? Les statisticiens ont le choix entre deux types de sources : des enquêtes ad hoc ou l'utilisation des données dans des documents existants. Cette seconde voie est plus économique en temps et en argent. Mais on y est tributaire des informations qui s'y trouvent, de définitions souvent plus juridiques que sociologiques : les enquêtes spécifiques ont plus d'autonomie. Elles présentent aussi un problème de comparabilité : certes, les grandes enquêtes de la statistique publique sont permanentes, mais on demande parfois à l'INSEE de rajouter des choses et c'est un arbitrage à faire. Quant aux enquêtes lancées spécialement, l'inventivité des chercheurs fait souvent qu'elles ont leurs concepts propres qui ne se comparent pas toujours aux autres... Les sources administratives ont l'avantage d'être disponibles facilement mais sont contraintes par la loi. On demande parfois d'y ajouter des renseignements qui seraient utiles pour la recherche : par exemple de mettre dans les fichiers du ministère de l'intérieur toutes sortes de renseignements utiles pour étudier l'immigration. Mais il n'est pas toujours approprié de mettre à la charge des gestionnaires de l'administration un recueil uniquement à finalité statistique : il faut se poser la question de le faire ou non. En 1982, j'ai reçu le même jour deux circulaires. L'une, de la CNIL, disait que le préambule de la Constitution interdit toute discrimination sur une base ethnique ou d'opinions : il était donc interdit de recueillir ces données, sauf exceptions dûment contrôlées. L'autre, de la ministre à la condition féminine ou aux droits de la femme (je ne sais plus quelle était l'appellation de l'époque) : elle disait que le même préambule interdit toute discrimination selon le sexe : elle demandait en conséquence d'inclure le sexe systématiquement dans tout fichier afin de pouvoir vérifier l'absence de discrimination. Même argument, conclusions opposées...

En conclusion, soulignons que nous ne pouvons raisonner sans catégories : car la réalité est infiniment multiple. Faire une catégorie, c'est mettre ensemble des objets ou des gens en ignorant ce qui les distingue ; mais nous ne le faisons que pour faire ressortir d'autres différences. Faire des catégories n'est en soi ni bon ni mauvais, c'est un procédé universel. Et, quand on a des catégories, on les pèse, on les compare dans le temps et l'espace. Mais, lorsque ces regroupements sont maniés pour asseoir des jugements, la technique s'entrelace à l'éthique : comment servir le débat social sans s'asservir à une thèse ? Gardons à l'esprit pourquoi nous avons constitué des catégories et utilisons-les bien pour ce à quoi elles étaient

destinées. Ou encore, cette interrogation de Benoît Mandelbrot : « Les amas sont-ils des objets réels ou simplement un nom que l'homme invente pour obtenir l'illusion de maîtriser un mystère perçu comme menaçant ? »



Ioannis Dimitrakopoulos, chef de l'unité recherche et collecte des données, Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC).
«construire des statistiques ethniques : l'échelle européenne»

Avant de rejoindre l'Observatoire en 2003, Ioannis Dimitrakopoulos conduisit et coordonna, en tant que directeur du centre d'information et de documentation "Antigone", des projets nationaux et transnationaux de recherche en Grèce. Il enseigna aussi la sociologie et les structures médiatiques à l'université de Ioannina et au Athens College.

Thank you very much. I would like to thank the organizers for inviting me to this event. The EUMC welcomes the debate on 'ethnic data collection' as its primary task is to collect data and information concerning racism and xenophobia in the European Union. In this context "ethnic statistics" is of particular importance for documenting discrimination.

Article 13 of the Amsterdam Treaty empowers the EU to take appropriate measures against racial discrimination. Since 2000 and the introduction of the Race Equality Directive the level of protection on the grounds of race or ethnic origin has been significantly raised and the Equality Bodies foreseen in the Directive are expected to be able to document discrimination as well as the outcome of measures against it. A number of international conventions also requires participating states to collect data in order to take measures against discrimination. Lack of adequate data has meant that many states have only been able to describe the situation rather than provide objective and reliable data based evidence. The 2001 Durban Declaration also urged states to collect data on racial discrimination.

In 1997, the European Union, in the context of Article 13 of the Amsterdam Treaty created the EUMC in order to provide Member States with reliable data on the phenomena of racism, antisemitism and xenophobia. The EUMC collects data and information through its racism and xenophobia information network (RAXEN) composed of National Focal Points (NFPs) in each Member States of the European Union. It thus conducts an "active" collection of secondary data through its 25 NFPs. They are tasked with collecting all available data on discrimination on racial or ethnic grounds, but do not carry out fieldwork research. The NFPs are usually consortia composed of research centers, NGO's, and social partners. They collect data according to common guidelines defined by the EUMC. The areas covered by the data collection are : employment, education, health and social services, housing, racist violence and crime, as well as legal issues. NFPs forward all data and information from both official and unofficial sources to the EUMC in the form of reports. The reports are assessed both internally and externally and the accuracy of statistical data is verified by government contacts. The RAXEN reports feed into comparative analyses drafted by the EUMC.

Five years of experience with data collection in all Member States show that "ethnic" data availability differs widely between Member States. For example, the United Kingdom has

extensive ethnically differentiated official data collections, while other countries such as Spain, Italy, Greece or France have very limited or no ethnically differentiated official data collections. Some of the new Member States, e. g. Hungary, the Czech Republic, etc, rely in their Census on a voluntary self-identification, but experience shows that this is not a reliable method. In other countries Equality Bodies monitoring discrimination collect complaints data, but again, this is a poor indicator of the extent of discrimination. It is therefore difficult on the basis of most of the existing national data collection systems to trace and document racial/ethnic discrimination adequately, monitor trends and provide expert knowledge and support for policy development.

Some reasons for this situation : There is on the one hand resistance to ethnic statistics on historical grounds by some countries, e.g. Germany and Austria. Another reason is the lack of political focus on victims of discrimination. Lack of civil society pressure because of lack of resources is another reason. Also, some member states have simply a stronger “data collection tradition” than others. Finally, legal barriers to data collection on 'ethnicity' are provided in many Member States with reference to legislation on data protection. General concerns for privacy and the protection of personal data, in particular sensitive data, prohibit in principle the collection of information revealing racial or ethnic origin or religious belonging in Member States such as France, Belgium, Denmark, Italy, and Spain. On the other hand other Member States, such as Austria, Estonia, Finland, Germany, Ireland, Slovenia and the United Kingdom, allow exceptions to that principle on the basis of consent, and collect voluntary census data on religious identity or affiliation.

According to the 1995 Directive on data protection “Member States shall prohibit the processing of personal data revealing racial or ethnic origin ... religious or philosophical beliefs...” However, it should be noted that the Directive applies to the processing of personal data, defined as “any information relating to an identified or identifiable natural person”. It also states in its preamble that “the principles of protection shall not apply to data rendered anonymous in such a way that the data subject is not identifiable”. In other words, the 1995 Directive does not prevent data collection on ethnicity and religion where this is undertaken for aggregate statistical purposes and the individual is not identified directly or indirectly at the time of collection. In this regard, there is scope for anonymous data collection for statistical purposes in Member States that could provide a wealth of information, which does not identify the individual and is collected under strict codes of conduct, about the social situation of Muslim communities with respect to, for example, employment, housing and education.

The EUMC fully respects the reservations expressed by Member States regarding the collection of “ethnic data”, but nevertheless believes that data collection on ethnicity is desirable, provided that the individual cannot be identified directly or indirectly at any stage (including the data collection stage). If at any of the stages individuals can be identified, that individual should explicitly consent to be identified, while suitable safeguards must be built in to protect those individuals against discrimination. On this basis the EUMC has developed its own survey methodology that is currently being applied in a pilot victim survey covering four Member States.

In conclusion, I would like to take again the opportunity to stress that the EUMC welcomes today’s debate on ethnic data collection and stresses the importance of establishing the right instruments for documenting racial/ethnic discrimination in order to combat it effectively.



Michel Vanderkam, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique : « La consultation d'octobre 2005 sur l'établissement des données relatives à l'origine »

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

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

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

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

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

mandat au Centre de déposer cet l'automne une note de faisabilité relative à la construction d'un monitoring.

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, nous sommes, en Belgique, contraint par un cadre légal, dont notamment la loi sur la protection de la vie privée, qui empêche le traitement à caractère personnel qui révélerait l'origine raciale ou ethnique, et la loi relative à la statistique publique qui empêche les

investigations et études statistiques de l'Institut national de statistiques qui concerneraient la race ou l'origine ethnique.

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

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

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

L'un des inconvénients de la méthode basée notamment sur les données du Registre national et accessibles par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, est qu'elle ne prend pas en compte les jeunes de la troisième génération : nés belges en Belgique à partir de 1984. En effet, en 1984, la législation concernant l'acquisition de la nationalité d'enfants nés en Belgique a été assouplie. Cette catégorie de personnes ne peut donc pas être identifiée via les critères « pays natal », « nationalité », « historique de la nationalité ». Pour cette génération, il n'y a pas de données statistiques nationales disponibles. Seules existent les données reprises dans les Registres de population communaux (municipaux) qui incluent la filiation des personnes mais non accessibles par la Banque Carrefour de Sécurité Sociale. Pour ce faire des changements légaux devraient intervenir, tant pour le traitement que pour la communication des données.

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

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

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

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

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

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

Débat avec la salle

Un médecin scolaire

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

Un consultant auprès de France Télévisions

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

René Padieu

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

Question d'un intervenant non identifié à Michel Vanderkam

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

Michel Vanderkam

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

Ioannis Dimitrakopoulos

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

14 h 00 – 17 h 45

Utiliser des catégories statistiques ethniques

« État du droit »

Allocution d'ouverture de **Alex Türk**, président de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)



Président de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés depuis le 3 février 2004.

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

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

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

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

Nous avons acquis, depuis un peu plus de deux ans, la capacité à réétudier un problème pour reconsidérer notre position. Soit parce que nous avons été mal compris, soit parce que de nouvelles données sont apparues. Nous devons mettre en œuvre un nouvel état d'esprit car l'opinion de la commission, sur ce dossier, reste partagée même si, dans un esprit collégial, tous les commissaires laissent au vestiaire leurs orientations politiques et leurs origines professionnelles pour comprendre au mieux les phénomènes.

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

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

Première piste de travail : l'article 8. Le premier questionnement de la CNIL concerne en effet le dispositif de notre loi fondamentale. L'article 8 interdit le traitement touchant aux données sensibles (ethniques, religieuses, sexuelles, etc.). Interdiction datant de 1978, reprise dans la loi de 2004. Sur le plan juridique, d'abord, le texte précise qu'il existe des hypothèses où l'on peut obtenir des dérogations.

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

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

Sur le plan pratique, ensuite, l'article 8 nous pose un vrai problème d'ordre psychologique touchant à la compréhension de notre action par nos concitoyens. Un exemple nous a beaucoup marqués. La CNIL a rejeté un projet du Conseil représentatif des institutions juives de France (CRIF), fondé sur une liste de noms de personnes supposées appartenir à la communauté juive. Après avoir examiné longuement le dossier (mon exposé est ici sommaire bien entendu), la CNIL a refusé la catégorisation de noms patronymiques juifs. Les réactions en face ont poussé le paradoxe à l'extrême puisque nous avons été comparés au régime de Vichy sur certaines ondes ! Cet exemple pour montrer jusqu'où les réactions extérieures peuvent aller, en mélangeant les genres. Le sujet demeure sensible mais je précise que s'agissant de cet amalgame la correction a été faite par les intéressés à notre demande.

Nous suivons également quatre autres pistes de travail.

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

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

Troisièmement : devons-nous remettre en question le référentiel national ethno-racial ? Il a constitué le socle de la réflexion du premier groupe de travail. En effet, comment tenter de faire des analyses à l'intérieur d'une entreprise sans référentiel externe à l'entreprise qui permette de faire des comparaisons utiles et intelligentes ? Nous considérons ce référentiel comme une digue derrière laquelle travailler. Mais cette notion tient-elle bien ? Ou devons-nous la retravailler ? Le débat est ouvert. Je pense, enfin, à l'éventuel recours au législateur. Devra-t-il prendre ses responsabilités à un moment donné ? Ou, comme le pensent certains, n'a-t-il pas à intervenir ? Moi, je pense que sur ce problème si délicat, le législateur devra intervenir. Nous lui poserons en tout cas cette question, l'an prochain.

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

Deux exemples européens

Introduction de **Julie Ringelheim**, chercheuse au Fonds national de la recherche scientifique (FNRS), Belgique



Julie Ringelheim est chargée de recherches au Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS), attachée au Centre de philosophie du droit de l'Université de Louvain (Belgique). Elle est Docteur en droit de l'Institut Universitaire Européen de Florence et LL.M. de l'Université de Cambridge (Trinity Hall College).

Elle est l'auteur de Diversité culturelle et droits de l'homme. La protection des minorités par la Convention européenne des droits de l'homme (Bruxelles, Bruylant, 2006).

Parmi les États membres de l'Union européenne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas ont été les premiers à mettre en place des politiques de lutte contre les discriminations ethniques ou raciales s'appuyant sur le recours à des outils statistiques. Ces deux États ont développé ces mécanismes de leur propre chef, en dehors de toute influence du droit communautaire. Depuis, le droit européen en matière de non-discrimination a évolué. Avec le traité d'Amsterdam, signé le 2 octobre 1997 et entré en vigueur le 1^{er} mai 1999, les instances européennes ont reçu la compétence de prendre des mesures pour combattre les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique, ainsi que la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle – compétence inscrite dans le nouvel article 13 du Traité de Rome. Dès l'année 2000, deux directives ont été adoptées sur la base de cette nouvelle disposition : la directive 2000/43/CE¹ qui interdit les discriminations à raison de l'origine raciale ou ethnique dans de nombreux secteurs – l'emploi, la protection sociale, l'éducation, la fourniture de biens et de service, y compris le logement ; et la directive 2000/78/CE qui concerne uniquement les discriminations dans l'emploi et le travail et vise les critères de l'âge, du handicap, de la religion et de l'orientation sexuelle². Parallèlement à cette activité normative, le Conseil européen a établi un vaste programme d'action communautaire destiné à prévenir et lutter contre les discriminations au sein des États membres³.

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

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

¹ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.* L 180, 19.7.2000, p. 22.

² Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.* L 305, 2.12.2000, p. 16.

³ Décision du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006) (2000/750/CE), *J.O.* L 303, 2.12.2000, p. 23.

Le développement le plus important de ce point de vue est l'introduction de la notion de *discrimination indirecte*. Aux termes de la directive 2000/43/CE, il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre – c'est-à-dire ne contenant pas de distinction dans son texte même – est susceptible d'entraîner, en pratique, un désavantage particulier pour les personnes d'une origine raciale ou ethnique déterminée, à moins que la disposition, le critère ou la pratique en cause ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens utilisés ne soient appropriés et nécessaires¹.

Il importe de souligner que la définition de la discrimination indirecte consacrée ainsi par les deux directives de 2000 n'est pas la même que celle qui avait été arrêtée précédemment dans le domaine de la discrimination entre hommes et femmes (avant que la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à l'égalité entre hommes et femmes n'uniformise ces définitions). Inspirée de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, la directive 97/80 du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans le domaine de l'égalité des rémunérations et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, énonçait qu'une discrimination indirecte existe « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre *affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe*, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit appropriée et nécessaire et puisse être justifiée par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés » (nous soulignons). L'usage de la notion de « proportion » faisait directement appel aux statistiques : ce sont des données statistiques qui permettent de démontrer qu'une mesure désavantage, dans les faits, un nombre plus important de femmes que d'hommes (ou l'inverse) et a, dès lors, un « impact disproportionné » sur les personnes de l'un ou l'autre sexe².

Au cours des travaux préparatoires relatifs aux directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, il a été décidé d'adopter une définition différente de la discrimination indirecte, et ce, précisément en raison des difficultés liées à la preuve par statistiques, notamment en matière de discrimination raciale ou ethnique. Dans certaines situations ou dans certains États membres, les données statistiques susceptibles d'aider à prouver des discriminations raciales ou ethniques ne sont pas disponibles ou sont difficilement accessibles. Les instances européennes, en rédigeant les directives de 2000, ont donc voulu faciliter la tâche des victimes de discrimination en ne limitant pas les modalités de preuve aux outils statistiques³. Aussi, se sont-elles basées sur une seconde approche de la discrimination indirecte, développée par la Cour de justice des Communautés européennes en matière de libre circulation des travailleurs. Celle-ci repose sur l'idée que certaines mesures sont intrinsèquement susceptibles de défavoriser les personnes appartenant à une catégorie protégée contre les discriminations, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de prouver un impact disproportionné effectif à l'aide de statistiques. Ainsi, dans l'arrêt *O'Flynn*, la Cour de justice a considéré qu'une réglementation nationale qui conditionnait l'octroi d'une indemnité couvrant les frais funéraires exposés par un salarié à la condition que

¹ Article 2, 2 b) de la Directive 2000/43/CE. La Directive 2000/78/CE contient une définition identique pour les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (Article 2, 2, b)).

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

³ Voy. C. Barnard, « The Changing Scope of the Fundamental Principle of Equality ? », 46 *McGill Law Journal*, 2001, 955-977, p. 970.

l'inhumation ait lieu sur le territoire national, désavantageait, par nature, les salariés ressortissants d'un autre État membre. Pour la Cour, dans un tel cas, « il n'est pas nécessaire, à cet égard, de constater que la disposition en cause affecte, en pratique, une proportion substantiellement plus importante de travailleurs migrants. Il suffit de constater que cette disposition est susceptible de produire un tel effet »¹. C'est cette approche, centrée sur la notion de « désavantage particulier », qui a été consacrée par les directives de 2000. Cependant, alors que le but initial semblait être d'élargir les options offertes aux victimes pour ce qui est des modes de preuve de la discrimination, la version finale des directives laisse le choix aux États d'autoriser ou non la production de statistiques en justice pour établir une discrimination indirecte². Les directives se limitent à préciser, dans leur préambule, que le droit national et les pratiques nationales peuvent prévoir que « la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, *y compris sur la base de données statistiques* »³.

Reste qu'en pratique, il paraît relativement rare que l'on puisse prouver qu'une mesure est, par nature, susceptible d'entraîner un désavantage pour les personnes d'une origine raciale ou ethnique déterminée, sans qu'il soit besoin de démontrer qu'elle entraîne effectivement un tel désavantage dans les faits. Or, les outils statistiques sont extrêmement utiles pour mettre en évidence l'impact négatif que l'application d'une disposition a sur un groupe d'individus d'une origine déterminée. On peut se demander, dès lors, si la possibilité d'utiliser des données statistiques comme mode de preuve en justice n'est pas nécessaire pour donner une réelle effectivité à la notion de discrimination indirecte.

Autre élément à relever dans les deux directives de 2000, en matière de « dialogue social », les États se voient imposer l'obligation de prendre des mesures appropriées « afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, *y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail (...)* » (*monitoring of workplace practices* dans le texte anglais)⁴. Or les méthodes de surveillance ou *monitoring* développées par des États comme le Royaume-Uni ou les Pays-Bas, reposent largement sur le recours aux statistiques : celles-ci permettent d'évaluer l'impact des pratiques d'une entreprise ou d'une institution publique, notamment en matière d'embauche, de promotion ou de conditions de travail, sur les individus de différentes origines raciales, ethniques ou nationales, afin de déterminer si certaines de ces pratiques désavantagent les individus d'une origine déterminée.

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

¹ C.J.C.E. 23 mai 1996, *O'Flynn v Adjudication Officer*, C-237/94, Rec. p. 2417, point 21. Pour une comparaison entre ces deux approches de la discrimination indirecte, voy. O. De Schutter, *Discrimination et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, P.I.E. – Peter Lang, Bruxelles, 2001, pp. 93-144.

² Selon O. De Schutter, cette situation trahit l'intention initiale de la Commission qui souhaitait assurer que les victimes de discrimination disposent *notamment* de la possibilité de recourir aux données statistiques, tout en leur permettant d'utiliser également d'autres moyens de preuve. Voy. O. De Schutter, « Three Models of Equality and European Anti-discrimination Law », *Northern Ireland Legal Quarterly*, 2006.

³ Préambules des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, para. 15, notre accent.

⁴ Article 11 de la Directive 2000/43/CE ; Article 13 de la Directive 2000/78/CE, notre accent.

Outre les deux directives, le programme d'action communautaire lancé par le Conseil européen, contient également des points pertinents pour notre objet. La Commission européenne a souligné que le manque de données fiables sur la nature et la gravité des discriminations fondées sur les motifs visés par les deux directives de 2000, constituait un obstacle à l'élaboration et au suivi de politiques efficaces dans ce domaine, au niveau national comme au niveau européen¹. Le programme d'action communautaire mentionne parmi ses objectifs celui d'aboutir à une meilleure compréhension des questions liées à la discrimination en améliorant la connaissance de ce phénomène et en évaluant l'efficacité des politiques et des pratiques. Dans ce contexte, la Commission a financé plusieurs études sur le problème du recueil de données permettant d'identifier et de mesurer les discriminations mais aussi d'évaluer les politiques menées pour les combattre. Le projet Medis (Mesure des discriminations), coordonné par Patrick Simon, qui compare les systèmes mis en œuvre en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas ainsi que dans trois pays non-membres de l'UE, les États-Unis, le Canada et l'Australie, montre comment la collecte de données et les statistiques peuvent être mises au service des politiques de lutte contre les discriminations². D'autres études visent à faire le point sur les données actuellement disponibles dans les États membres pour mesurer les discriminations, et à suggérer des moyens d'améliorer les outils de connaissance et d'évaluation³. De manière générale, les instances européennes encouragent fortement les États à développer leur système de recueil de données documentant la discrimination. Elles cherchent également à promouvoir la réflexion et le débat sur le recours au *monitoring* et aux outils statistiques, pour appuyer des politiques volontaristes de lutte contre les phénomènes discriminatoires.

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

¹ Commission européenne, *Livre vert, Égalité et non discrimination dans l'Union européenne élargie*, DG emploi et affaires sociales, p. 33 (http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke6004078_fr.html).

² P. Simon, *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*, Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, août 2004 (disponible sur le site de la Commission européenne http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_fr.htm).

³ Voy. N. Reuter, T. Makkonen and O. Oosi (eds), *Study on Data Collection to measure the extent and impact of discrimination in Europe*, Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales, décembre 2004 ; E. Olli and B.K. Olsen (ed.), *Towards Common Measures for Discrimination : Exploring Possibilities for Combining Existing Data for Measuring Ethnic Discrimination*, November 2005, published by Centre for Combating Ethnic Discrimination and Danish Institute of Human Rights, with the support of the European Community Action programme to combat discrimination.



Didier Lassalle, professeur de civilisation britannique à l'Université d'Orléans : « La classification ethnique de la population britannique ».

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

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

La possibilité d'inclure une question sur l'appartenance ethnique à l'occasion du recensement de 1981 fut discutée au cours de la seconde moitié des années 1970. Cependant, la période ne se prêtait pas à de telles innovations car les « minorités ethniques » étaient très sceptiques quant aux besoins réels du gouvernement pour ce type d'information et n'étaient pas convaincus du caractère anonyme et confidentiel des données recueillies. Devant leur méfiance et leur forte opposition, le gouvernement britannique de l'époque y renonça. Une sous-commission parlementaire à l'immigration et aux *Relations Raciales* fut ensuite mise en place pour étudier la possibilité d'inclure cette question ethnique dans le recensement de 1991. Elle insista sur la nécessité de rassurer les citoyens quant à la confidentialité des données obtenues ainsi que sur la clarification de l'objectif poursuivi : amélioration des anciens programmes de lutte contre la discrimination raciale et pour l'égalité des chances, et développement de nouvelles actions. Trois tests furent réalisés en 1985 et 1986 pour expérimenter diverses formulations de la « question ethnique », après des consultations approfondies avec les représentants des minorités et la Commission pour l'Égalité Raciale (*CRE*). Les catégories ethniques furent remaniées afin de limiter les erreurs de classification liées à l'auto-déclaration et de lever les doutes sur l'utilisation ultérieure de ces données. Entre les deux recensements de 1981 et de 1991, la position des minorités concernant la question ethnique avait considérablement évolué, car elles avaient compris tout le bénéfice qu'elles pourraient en tirer dans l'éventualité de la mise en place de politiques multiculturalistes. D'autre part, la *CRE* avait mis tout son poids dans la balance en justifiant cette inclusion par la mise en place d'une base de données nationale destinée à combattre la discrimination raciale ainsi qu'à contrôler l'application de la loi de 1976 (*Race Relations Act*) au plan local.

La question ethnique du recensement de 1991 comportait 9 grandes catégories qui apparaissaient dans l'ordre suivant : Blanc, Noir Antillais, Noir Africain, Autre Noir, Indien, Pakistanais, Bangladais, Chinois, Autre groupe ethnique. Il s'agit d'une combinaison complexe

de critères ethniques, raciaux et nationaux qui ne décrivent ces populations que très imparfaitement. Soulignons que la question ethnique du recensement de 1991 marque le point de départ de l'institutionnalisation de cette pratique dont l'usage s'est étendu au cours de la décennie 1990 sous la pression de la *CRE* : cette dernière souhaitait pouvoir s'appuyer sur des statistiques difficilement contestables pour mesurer précisément l'intégration des minorités, avec par exemple, la mise en place du « pointage ethnique » dans la plupart des grandes entreprises et des administrations du pays.

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

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

L'analyse des données sociales en fonction des critères d'appartenance ethnique et/ou religieuse permet de mettre clairement en évidence l'existence de discriminations à l'encontre des minorités ethniques dans les domaines de l'emploi, des revenus, du logement, etc. Les analyses montrent également que les minorités ethniques du pays ne sont pas toutes à égalité en termes d'intégration : les « Indiens » et les « Chinois » réussissent bien leur intégration socioéconomique alors que les Bangladais (et les Pakistanais dans une moindre mesure) sont de plus en plus marginalisés, car ils cumulent discrimination ethnique et discrimination religieuse (islamophobie).

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

vietnamiens, Somaliens, Éthiopiens, Kurdes, Afghans, Iraniens, Sri Lankais, Kashmiri etc.) ne sont pas du tout prises en compte.



John Crowley, chercheur en sciences politiques :
« L'ethnic monitoring en Grande-Bretagne »

Chercheur en science politique, John Crowley dirige le Centre Interdisciplinaire de Recherche Comparative en Sciences Sociales. Il travaille depuis plus de 15 ans sur les questions d'immigration et de multiculturalisme au Royaume-Uni.

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

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

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

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

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

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

1. Pourquoi faire de l'*ethnic monitoring* ?

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

On ne comprend pleinement cette évolution qu'en référence à la construction politique de l'antiracisme qui se cristallise au même moment. Dans l'antiracisme britannique des années 1970-80, en effet, la discrimination se pense comme dimension pratique essentielle d'un racisme par essence structurel. C'est ce qui explique que l'on retrouve dans les catégories statistiques de la lutte contre la discrimination les catégories du racisme lui-même, et notamment la notion de « Blancs ». D'où aussi la faible présence à l'origine des dispositifs britanniques de « suivi ethnique » de considérations « communautaristes », qui supposeraient un appareillage statistique collant aux structures « réelles » de la société – auxquelles, par nature, le racisme ne peut que faire violence.

Enfin, le souci d'une lutte positive contre la discrimination renvoie à une préoccupation très classique d'intégration sociale qui, prenant acte d'inégalités socio-économiques massives et qui paraissent réticents aux formes génériques d'intervention, cherche des modalités spécifiques qui tirent partie de la connaissance plus précises de dynamiques particulières d'exclusion. Aisément compréhensible à gauche, cette préoccupation fait consensus à mesure que se durcit la restriction de l'immigration à partir de 1962 et, surtout, de 1971.

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

2. Comment faire de l'*ethnic monitoring* ?

Faire du « suivi ethnique », c'est, comme ce serait le cas pour toutes sortes d'autres dispositifs, attribuer à des *personnes* inscrites dans des *procédures* une *qualité* supposée pertinente pour *qualifier* lesdites procédures au regard d'une *norme*. Dans le cas britannique, la *norme*, c'est la non-discrimination. La *qualification*, c'est la conformité ou non à l'obligation de non-discrimination qui fait partie des obligations légales des organismes. La *qualité*, c'est

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

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

3. Qu'est-ce qui fait débat ?

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

- l'opportunité ou l'acceptabilité éthique du « suivi ethnique », débat beaucoup atténué du fait de la « routinisation » des pratiques.
- les limites et l'incohérence des dispositifs ou des catégories dont ils dépendent. À cet égard, deux questions principales se posent aujourd'hui. D'une part, comment tenir compte des « Musulmans », s'il est vrai (comme le prétendent certains) qu'ils sont victimes d'une « islamophobie » qui s'apparente à l'antisémitisme en ce qu'il ferait de la population musulmane un groupe qui ne serait pas simplement religieux ? D'autre part, peut-on se satisfaire de la catégorie « Blancs » qui n'a aucun sens en-dehors de la logique d'inversion du racisme exposée précédemment ? Ce qui est sûr, c'est qu'elle est souvent rejetée par les usagers, surtout quand existe la possibilité d'une auto-définition libre : on se doute que des catégories comme « Anglais » ou « Gallois » ont plus de sens pour les gens ; il est moins sûr en revanche qu'ils favorisent une appréhension adéquate des dynamiques de discrimination.
- le coût des dispositifs, notamment pour les petites entreprises.
- leur mise en œuvre insuffisante de ces dispositifs. L'*ethnic monitoring* se veut un outil au service de l'obligation de lutter contre les discriminations. Or, en pratique, il devient souvent une fin en soi. La prise en compte sérieuse des données produites par le suivi

ethnique impliquerait un niveau de réforme institutionnelle que les institutions semblent rares à vouloir envisager.

4. Quelques conclusions

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

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



Marie WIERINK, chargée de mission, MIRE-DREES (Ministère de la Santé et des Solidarités) : « 1998-2003 : un bilan de l'application de la loi néerlandaise Samen »

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

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

La loi Samen a reflété le changement de regard survenu aux Pays-Bas dans les années 90 sur l'immigration, non plus considérée comme un phénomène temporaire mais stable. Cette loi est cohérente avec une réorientation du système statistique national qui, depuis 1990, enregistre les lieux de naissance des personnes résidant aux Pays-Bas, ainsi que celui de leurs parents. Sont alors considérées comme « allochtones » les personnes nées à l'étranger ou celles dont l'un ou les deux parents sont nés à l'étranger. Le groupe des « allochtones » non occidentaux comprend les personnes originaires du Maroc, de la Turquie, du Surinam et de l'île antillaise d'Aruba, ainsi que les réfugiés et demandeurs d'asile. Les statistiques ont alors pu mettre en lumière les handicaps sociaux et économiques touchant la population immigrée dans les domaines de l'éducation, de la santé, du logement, de l'emploi etc. Elles ont poussé les pouvoirs publics et l'opinion publique à prendre conscience du fait que, dans une perspective d'intégration, il fallait agir positivement dans ces différents domaines d'« émancipation ».

Les pouvoirs publics, et en particulier les deux gouvernements à dominante social-démocrate dirigés par Wim Kok de 1994 à 2002, ont poussé les entreprises et les partenaires sociaux à travailler sur les difficultés d'intégration des étrangers. Dans les années 90, ces initiatives correspondaient à une politique nationale volontariste, se voulant davantage « intégrationniste », voire « assimilationniste ». Puis, au tournant des années 2000, le discours politico-social sur la place des étrangers dans la société s'est durci, avec le retour aux affaires de gouvernements à tonalité conservatrice, dans un contexte marqué par les traumatismes qu'ont représenté les assassinats de Pim Fortuyn et Théo van Gogh. La politique d'action positive envers les étrangers a été abandonnée, dont la loi Samen au 1er janvier 2004.

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

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

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

Les données recueillies et les propositions d'actions ont été regroupées dans une base de données centrale. Dix ans d'application de la loi Samen ont conduit à la diminution de la résistance patronale au fil du temps, à la sensibilisation croissante des entreprises et à l'amélioration des procédures de recrutement. Mais les conseils d'entreprises, dont la consultation était obligatoire, sont restés faiblement mobilisés sur ces questions. D'autres parties prenantes, en revanche, comme les organisations syndicales, organisations de

migrants, ou partenaires sociaux de branche ont pu se mobiliser à partir de cette loi pour prendre des mesures positives, allant jusqu'à ester en justice au civil.

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

Débat avec la salle

Jan Robert Suesser (Ligue des droit de l'Homme) :

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

Un intervenant non identifié

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

Sarah Bénichou (SOS Racisme)

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

Didier Lassalle

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

John Crowley

À la première question, je serais tenté de répondre par l'affirmative. La nomenclature ethnographique a bien été pensée comme un outil nécessaire à la mise en œuvre des politiques de lutte contre la discrimination. Mais dès avant la création de la CRE, le souci de lutter contre la discrimination se manifestait déjà au travers d'enquêtes qui utilisaient comme critères le lieu de naissance et la nationalité des parents. En effet, la séparation de la citoyenneté britannique de celle des pays du Commonwealth est intervenue dès 1948. Dans les années 60, le repérage des immigrés et des enfants d'immigrés par la nationalité était donc possible. Si ce critère juridico-politique n'a pas été davantage utilisé, c'est en raison du rôle central accordé au racisme dans la mise en place des dispositifs anti-discriminatoires : la discrimination a été perçue et définie comme une matérialisation du racisme ; les victimes de discrimination sont, d'abord et avant tout, des victimes du racisme. Les catégories de la lutte contre la discrimination doivent donc être les catégories du racisme, mais utilisées à l'envers.

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

Quelles perspectives pour la France ?

Introduction de **Alain Bauer**, Président de l'Observatoire national de la délinquance, représentant la Haute autorité pour la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)



Alain Bauer est Membre du Collège de la HALDE, Criminologue, Ancien Conseiller de Michel Rocard à Matignon

Enseignant à la Sorbonne, à L'Ecole Nationale Supérieure de Police, à l'Ecole Nationale de la Magistrature, au Centre d'Etudes Supérieures de la Gendarmerie Nationale, au John Jay College of Criminal Justice (New York), à l'Académie de Police Criminelle de Chine

Président du Conseil d'Orientation de l'Observatoire National de la Délinquance

Président du Groupe de Travail sur le contrôle des fichiers de police

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

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

Il faut Sortir des non-dits : fichier Juif, fichier Franc-Maçon, ont existé et c'est toujours une "histoire qui ne passe pas".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

► Le point de vue des entreprises



Yazid Sabeg, PDG de Communication & Systèmes (CS),
co-auteur de la charte de la diversité

Docteur en sciences économiques et sociales, Yazid Sabeg est président du conseil d'administration de Communication & Systèmes (CS).

Il est membre de l'Institut Montaigne et co-auteur de la charte de la diversité.

Il a remis un rapport sur la discrimination dans le monde du travail au Premier ministre en 2004. Il a par ailleurs co-écrit avec Yacine SABEG "La discrimination positive, pourquoi la France ne peut y échapper" (Calmann-Lévy, 2004).

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

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

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

Je voudrais faire tout d'abord quelques remarques :

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

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

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

Ce processus doit changer. Les entreprises en sont aujourd'hui conscientes et se mobilisent elles-mêmes en faveur de la diversité. Parce qu'elles sélectionnent en premier lieu par le diplôme, persuadées de respecter des valeurs méritocratiques authentiques, les entreprises discriminent indirectement, mais à leurs dépens, car elles vont peiner à renouveler leurs effectifs.

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

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

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

- *Pourquoi mesurer ?*

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

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

Il faut selon moi renoncer au critère de l'origine, car tout d'abord il stigmatise et perpétue le statut de migrant de l'individu. Or, l'oubli des origines est fondamental dans la relation du

migrant avec le modèle socioculturel dominant. D'un point de vue plus pragmatique, le pays de naissance n'est pas équivalent au phénotype et à la perception de l'individu par autrui et/ou par lui-même. Les minorités visibles sont le plus souvent nées en France. La recherche d'une ascendance étrangère trahit en fait un désir de les maintenir dans un statut allogène.

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

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

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

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

- *Propositions*

- Introduire une exigence de diversité dans la loi

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

- Etablir un observatoire de l'égalité et de la diversité

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

- Définir des référentiels statistiques locaux et nationaux

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

- *Conclusion*

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

La photographie statistique des entreprises doit déjà leur permettre de se comparer entre-elles, de s'auto-évaluer. Mais il faudra ensuite pouvoir comparer ces résultats avec la

composition du bassin d'emploi où elles sont implantées, et pour cela disposer aussi de statistiques de recensement générales.

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

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



Florence Clargé, directrice du club d'entreprises FACE Hérault

Diplômée de l'Institut d'Etudes Politiques de GRENOBLE, et d'un Master de Développement Local, Florence Clargé est actuellement directrice du club d'entreprises FACE HERAULT.

FACE HERAULT est l'un des 25 clubs d'entreprises de la Fondation Agir Contre l'Exclusion, qui a vocation à développer des actions pragmatiques et concrètes, afin d'aider des personnes en risque d'exclusion à réussir une intégration dans la cité et dans le travail. Outil de mobilisation des entreprises, FACE est un lieu d'innovation, et d'expérimentation.

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

➤ *Ce plan d'action obéit à deux partis-pris :*

Egalité et non diversité : En effet, il nous semble capital aujourd'hui que l'égalité soit au centre. Il s'agit d'abord de mettre en œuvre le droit, le droit de chacun au regard de la loi : assurer un traitement comparable à situation comparable. Il ne s'agit pas d'afficher un privilège pour certains publics, mais bien, parce qu'ils sont compétents, que ces publics soient recrutés ou promus. Le risque que nous souhaitons éviter est celui de la stigmatisation au sein des entreprises, mais aussi celui d'un affichage visible de (soi-disant) minorités, comme finalement une bonne conscience bien arrangeante, pour ne pas assurer le droit le plus strict à tous. Notre

choix est donc de construire l'égalité réelle, puis ensuite de veiller à ce que cette égalité produise de la diversité, grâce à une politique active et volontaire. Il ne s'agit pas d'une simple application du droit. Nous assurons un audit complet des procédures et des pratiques pour identifier les discriminations évidentes, mais aussi les dispositions apparemment neutres, mais qui, en fait, barrent la route à certains profils.

Plan d'action et non charte : Nous avons souhaité afficher des engagements, à mettre en œuvre. Pour cela, nous avons fixé 7 objectifs, une durée (3 ans), un accompagnement, et une évaluation. Nous avons souhaité éviter les simples déclarations d'intention, pouvoir vérifier les engagements. Notre mission est d'accompagner au plus près les entreprises, afin de ne pas oublier les phénomènes de discrimination indirecte, qui sont aujourd'hui les plus complexes à corriger. Le danger que nous voulons éviter est que l'on déclare, mais que l'on ne bouge pas, ce qui serait un facteur de désespérance encore plus grande de la part de certains publics, qui sont particulièrement en attente de changements, et qui sont en même temps très sceptiques.

▪ *Ce plan comporte 7 engagements :*

- Nommer un responsable du plan en interne
- Former les cadres et cadres intermédiaires aux enjeux de la non-discrimination et de l'égalité de traitement
- Communiquer en interne et en externe sur les engagements pris et les résultats
- Accueillir FACE HERAULT pour réaliser un diagnostic des pratiques RH
- Mettre en œuvre au moins 4 préconisations issues du diagnostic et participer aux groupes de travail mensuels
- Evaluer
- Et, si l'entreprise le souhaite, obtenir le label EGALITE PROFESSIONNELLE, du Ministère de la Cohésion Sociale et de la Parité.

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

➤ *Sur la question des statistiques ethniques*, nous souhaitons veiller à ce que cette mesure ne préfigure en aucune façon une politique de quota, car les quotas ne produisent pas forcément une meilleure efficacité et sont souvent un rempart contre la simple application du Droit. Nous voulons aussi éviter que la mesure de la « diversité » soit un outil de stigmatisation des populations visées au sein des entreprises, et souhaitons donc que cette mesure soit particulièrement encadrée, dans le cadre d'enquêtes expérimentales et circonscrites dans le temps et les lieux visés. Enfin, il faut veiller à ce que le prisme de la discrimination ne soit pas suffisant à qualifier toute la question de la relégation de certains publics. Le prisme de

l'inégalité sociale est capital. Des statistiques ethniques sans prise en compte de la question sociale seraient redoutables, car elles pourraient être une bien utile justification de tous les problèmes et pourraient ainsi dispenser d'aborder les vraies raisons des dysfonctionnements sociaux....

Malgré ces réserves, FACE HERAULT pense qu'il est capital de mesurer. Or, les outils à notre disposition sont aujourd'hui peu utilisables dans les PME. C'est pourquoi nous travaillons sur des éléments plus empiriques, moins scientifiques, mais pas forcément moins efficaces : une observation lors de la visite des entreprises signataires, une rencontre avec les salariés durant les trois diagnostics et un dialogue sur la pluralité des profils salariés, une réunion que nous voulons régulière avec les représentants départementaux des partenaires sociaux et des intermédiaires du Bassin d'Emploi montpelliérain et des quartiers dits prioritaires (ceci afin de croiser d'autres points de vue, d'autres regards sur les entreprises signataires), une réflexion sur un service externalisé d' « auto-testing », et un groupe de veille et d'échanges au sein des Entreprises.

➤ *Les résultats à ce jour de ce Plan pour l'Égalité de Traitement sont :*

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

Ce plan est actuellement mis en œuvre également à SAINT-ETIENNE, TOULOUSE et AMIENS.

Enfin, je souhaite rapidement ajouter que sans confondre exclusion et discrimination, il ne faut pas oublier la question de la réduction des inégalités sociales... L'égalité de traitement est une réponse, en aucun cas la seule. L'action doit porter aussi sur les exclusions, leurs sources et leurs conséquences. C'est pourquoi nous agissons sur d'autres champs au sein de FACE (8000 personnes accompagnées par an, 1700 entreprises impliquées).

► La question du logement



Samuel Thomas, vice-président de SOS Racisme

Samuel THOMAS, Vice Président de SOS Racisme, membre du Comité Consultatif de la HALDE, fondateur de EGAL (Expertise et formations contre les discriminations).

Auteur pour le Ministère du Logement en mars 2002 du rapport « Bilan et perspectives des politiques publiques de lutte contre les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement » et en 2003 du dépliant de la DGUHC « La Location sans discrimination ». Auteur des rapports « Bilan d'activité de SOS Racisme contre les discriminations dans l'accès au logement privé » en juin 2003, et « Rapport d'analyse des affaires récentes de discriminations à l'embauche poursuivies par SOS Racisme », en mars 2005. Ces rapports sont disponibles sur le site internet www.sos-racisme.org ou bien à SOS Racisme, 51 av de Flandre 75019 PARIS Tél 01 40 35 36 55 Fax 01 40 35 74 10.

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

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

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

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

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

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

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

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



Dominique Dujols, directrice des relations institutionnelles et du partenariat à l'Union sociale pour l'habitat,

Dominique Dujols est administrateur civil et travaille depuis 11 ans à l'Union sociale pour l'habitat, après une carrière passée au Ministère de la Culture et au Ministère de l'Équipement (direction de la Construction, direction de l'Architecture et de l'Urbanisme).

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

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

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

Mais on ne peut pas reprocher aux organismes HLM d'essayer de connaître mieux leurs clientèles. Bien évidemment, il y a des limites à ne pas franchir et des interdits. Dans les années 90, un logiciel de traitement de la demande comprenait un cadre « pays d'origine ». Nous avons averti les 32 organismes (sur plus de 650) qui l'avaient acheté du caractère inapproprié de cette mention. La CNIL et les tribunaux ont fait leur enquête. Il s'est avéré que cette case soit n'était pas utilisée, soit était utilisée uniquement pour mentionner le lieu de naissance.

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

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

Débat avec la salle

Patrick Lozès (Conseil représentatif des associations noires de France)

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

Intervenant non identifié

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

Dominique Dujols

L'aspect de revenu doit effectivement entrer en ligne de compte. Aujourd'hui, on note une sur-représentation des populations immigrées à revenu égal, par exemple. Mais les concepts demeurent délicats à manier. Le seul dont on dispose aujourd'hui en matière de logement provient des enquêtes de l'INSEE. Il faut voir, derrière cette problématique, des politiques

publiques. Par exemple, au moment de la loi Besson sur le droit au logement, des préfets ont signé des protocoles d'occupation des sols du patrimoine social qui, à l'époque, évoquaient le « rééquilibrage ethnique »...

Samuel Thomas

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

Yazid Sabeg

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

Dogad Dogoui (Africagora)

Si les statistiques n'ont pas permis une évolution, c'est à cause de l'absence de volonté politique. Le fait de ne pas mesurer va-t-il améliorer la situation ? Ne vaut-il pas mieux savoir et prendre des résolutions pour corriger la situation, plutôt que de ne pas savoir ? J'ai été étonné par la prise de position de la HALDE. Alors qu'à travers ce colloque, l'État se pose justement la question des statistiques ethniques. Faut-il envisager des enquêtes anonymes ? Peut-on demander aux gens de faire semblant de ne pas avoir telle ou telle différence alors qu'ils vivent les discriminations en fonction de telle ou telle différence ?

Florence Clargé

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

Alain Bauer

La position de la HALDE a évolué. Au début, tout nous paraissait dangereux et « instrumentalisable ». Aujourd'hui, nous disons non aux fichiers, car tous ceux qui ont existé se sont transformés en outils discriminatoires. Mais nous prenons parti en faveur des enquêtes du moment que les échantillons sont suffisamment larges. Si je pose la question : « avez-vous été déjà victime de discrimination ? Si oui, pensez-vous qu'elle soit liée à votre âge ? Votre

sexe ? Votre apparence physique ? ». Est-il besoin de stratifier dans la question la nature de l'apparence physique, selon que l'on est noir, beur, etc. ? On peut apporter une réponse sans entrer dans des critères anthropomorphiques. Mais pour s'en rendre compte, encore faut-il sortir de l'immobilisme dans lequel nous tiennent des conflits quasi-théologiques sur le sujet ! Après ce colloque, il faudra débattre sur la construction d'un outil, sur les principes à respecter et les limites à ne pas dépasser. A quoi peut donc ressembler une enquête anonyme sous contrôle public ?

Une intervenante non identifiée

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

Samuel Thomas

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

Yazid Sabeg

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

17 h 45

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

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

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

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

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

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

Quatrième élément de consensus, ce débat révèle une évolution de fond de nos sociétés démocratiques qui sont passées d'une exigence d'égalité formelle à une exigence d'égalité réelle, en particulier sur le plan social (logement, emploi, formation, revenus...). Cette évolution se traduit par deux demandes fortes à l'égard des autorités publiques, rappelées ce matin par Dominique Schnapper : il leur est demandé de rendre compte des différences de traitement et de lutter contre celles qui ne seraient pas justifiées par des différences objectives de situation ; pèse ainsi sur elles une véritable obligation de résultats, qui passe par la mise en œuvre de

politiques interventionnistes, capables de rétablir l'égalité réelle à chaque fois qu'elle serait compromise, notamment sur le marché du travail ou dans le secteur scolaire.

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

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

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

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

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

Comme l'ont rappelé Alain Blum et Roxane Silberman, grâce aux enquêtes publiques à large échantillon menées depuis une dizaine d'années par les grands instituts de statistiques publiques (INSEE, INED ou CEREQ), nous disposons désormais de données de plus en plus précises sur les parcours d'intégration des populations issues de l'immigration et sur la nature des obstacles rencontrés dans ces parcours. Ces enquêtes s'appuient, non bien sûr sur des données ethno-raciales, mais sur des « proxy » tels que la nationalité de naissance des personnes interrogées, l'origine géographique, les trajectoires familiales, voire la langue pratiquée, toutes données dont la loi du 6 janvier 1978 modifiée en 2004 autorise, moyennant un certain nombre de précautions, le recueil et le traitement par la statistique publique dans telles enquêtes, comme l'a rappelé le président de la CNIL dans son intervention.

Il est vrai que de tels outils demeurent approximatifs. S'ils permettent de distinguer, au sein de la population étudiée, avec une relative précision, les personnes issues de l'immigration, soit directement, soit à travers leurs parents ou leurs grands-parents, ils ne permettent pas en revanche de distinguer l'ensemble des personnes susceptibles de faire l'objet de discriminations à raison de leur apparence physique ou de leur origine. De plus, ils donnent des indications d'ordre général et rétrospectives sur les trajectoires observées, notamment en

termes de trajectoires professionnelles, de niveau d'étude ou de logement. Ils ne permettent pas, évidemment, de repérer de façon fine les phénomènes de discriminations en matière d'embauche ou de logement à l'échelle d'un territoire, voire d'une entreprise.

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

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

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

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

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

Faut-il laisser à ces politiques nouvelles le temps nécessaire pour faire la preuve de leur efficacité, ou passer sans plus attendre, comme le prônent certains, tels Yazid Sabeg, à la vitesse supérieure en mettant en place des outils de « monitoring » de la diversité, faisant appel à des référentiels ethno-raciaux, et en déployant des politiques volontaristes, inspirées des politiques de discrimination positive menées notamment aux Etats-Unis ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La plus importante touche à la possibilité même de construire un tel référentiel. A l'échelle européenne, il n'existe aujourd'hui aucune grille de référence, ni même de principes communs, comme le reconnaît l'Observatoire européen de lutte contre le racisme et la xénophobie. Alors, quels critères mobiliser pour concevoir un tel référentiel ? Faut-il privilégier l'origine géographique, l'apparence physique, la couleur de la peau, la tradition religieuse ? La réponse à cette question suppose au préalable de parvenir à une définition stabilisée et communément

admise de la notion d'ethnie qui, aujourd'hui, fait défaut dans notre pays. L'exemple britannique montre que ceux qui s'y sont essayés s'y sont repris à plusieurs fois, sans d'ailleurs avoir nécessairement trouvé une réponse définitive et pleinement satisfaisante.

Quelles conclusions en tirer ?

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

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

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