

**AUDITIONS REALISEES PAR LE GROUPE DE
TRAVAIL SUR LA MESURE DE LA DIVERSITE**
DU 02/11/2006 AU 01/02/2007

- COMPTE-RENDUS -

Sommaire

AUDITIONS REALISEES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL SUR LA MESURE DE LA DIVERSITE du 02/11/2006 au 01/02/2007 - COMPTE-RENDUS VALIDES -.....1

I. AUDITIONS DEVANT LA PRESSE – PALAIS DE LUXEMBOURG – les 18 et 25 janvier 2007..... 4

Audition de M. Azouz BEGAG, Ministre délégué à la promotion de l'égalité des chances..... 4

Audition de M. Louis SCHWEITZER, Président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (halde) 8

Audition de M. Claude BEBEAR, Président de l'Institut Montaigne, Président du Conseil d'administration d'IMS – Entreprendre pour la cité, Président du Conseil de surveillance du Groupe AXA..... 13

Audition de M. Dogad DOGOU, président du club AFRICAGORA..... 17

Audition de M. Alain BAUER, Criminologue et Président du conseil d'orientation de l'Observatoire National de la Délinquance (OND) 21

Audition de M. Richard DESCOINGS, Directeur de l'institut d'études politiques..... 25

II. LES ENTREPRISES..... 29

Audition de M. Jean-Claude LE GRAND, Directeur corporate du recrutement, L'OREAL..... 29

Audition de Mme Stephanie LECERF, Responsable juridique du cabinet MICHAEL PAGE et de M. Alain GAVAND, Président du cabinet « ALAIN GAVAND CONSULTANTS » 31

Audition de M. Jean-Christophe DESPRES - SOPI Communication..... 34

III. LES SYNDICATS..... 38

Audition de Mme Cathy KOPP – MEDEF..... 38

Audition de M. Jean-Louis MALYS - CFDT 45

Audition de M. Mohamed OUSSEDIK - CGT 49

Audition de Mme Véronique LOPEZ-RIVOIRE - FO 51

Audition de M. Alain LECANU – CFE-CGC..... 54

Audition de M. Benjamin VETELE, vice-président de l'UNEF (Union Nationale des Etudiants de France)..... 56

<u>IV.</u>	<u>LES ORGANISMES DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUE</u>	<u>58</u>
	Audition de M. Patrick SIMON, socio-démographe et chercheur à l'INED	58
	Audition de M. Vincent TIBERJ, Docteur en Science politique, Maître de conférences à l'institut d'études politiques, chercheur au CEVIPOF	62
	Audition de M. Daniel SABBAGH, Directeur de recherches au CERI	65
	Audition de Mme Roxane SILBERMAN, Directrice de recherches au CNRS	71
	Audition de M. Kamel KATEB, chercheur à l'INED	79
	Audition de M. Pierre DARLU, généticien des populations, anthropologue, biologiste, chercheur au CNRS	82
	Audition de M. Eric CEDIEY et de M. Fabrice FORONI, ISM CORUM	84
	Audition de M. Jean-Michel CHARPIN, Directeur Général de l'INSEE	89
	Audition de M. Jean-Luc RICHARD, Maître de conférences à l'Université de Rennes 1, Docteur en démographie économique, ancien chargé de mission au Commissariat général du Plan, ancien Vice-Président de l'Université de Brest	94
<u>V.</u>	<u>LES ASSOCIATIONS</u>	<u>98</u>
	Audition de M. Samuel THOMAS – SOS Racisme	98
	Audition de M. Patrick LOZES et de M. Louis-Georges TIN, Conseil Représentatif des Associations Noires (CRAN)	102
	Audition de Mme Carole DA SILVA – Association Pour Favoriser l'Intégration Professionnelle (AFIP)	109
	Audition de M. Hakim EL KAROUI, CLUB XXI ^e siècle	111
	Audition de M. Claude RIBBE, Président du COLLECTIF DOM, membre de la CNCDH et écrivain	114
<u>VI.</u>	<u>LA POLITIQUE DE LA VILLE</u>	<u>116</u>
	Audition de M. FRANÇOIS-REGIS GUILLAUME et de M. ALAIN BOURGAREL - représentants de l'Observatoire des Zones Prioritaires (OZP)	116
	Audition de MME GARDAINE et de M. KOSAK - représentants de l'Inter réseaux du Développement Social Urbain (IR-DSU)	121

Audition de Mme Dominique DUJOLS, Directrice des relations institutionnelles et du partenariat et de Mme Florence SLOVE, Directrice des recherches juridiques et fiscales - L'Union Sociale pour l'Habitat (USH)	125
<u>VII. LES COMMUNAUTES RELIGIEUSES.....</u>	128
Audition de Mgr Olivier DE BERRANGER, Evêque de Saint-Denis	128
Audition de M. David MESSAS, Grand Rabbin de Paris	130
Audition de M. Jean-Arnauld DE CLERMONT, Président de la Fédération Protestante de France	133
<u>VIII. PERSONNALITES</u>	135
Audition de Mme Bariza KHIARI, Sénatrice	135
Audition de Mme Jacqueline COSTA-LASCOUX, Membre du Haut Conseil à l'Intégration (HCI)	140

I. AUDITIONS DEVANT LA PRESSE – PALAIS DE LUXEMBOURG – LES 18 ET 25 JANVIER 2007

AUDITION DE M. AZOUZ BEGAG, MINISTRE DELEGUE A LA PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES

M. BEGAG souligne préalablement le caractère particulièrement intéressant du débat qui se tient en ce jour à la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Il indique être opposé à toute forme de rigidité sur cette question qui, déplore-t-il, suscite la crainte de nombreux acteurs de la société. M. BEGAG assure être favorable à la conception de la société française qui s'inscrit résolument dans la continuité de l'abolition des privilèges en 1789, ce qui suppose de libérer l'espace en faveur de tous les citoyens, de quelque origine, et de lutter contre toute forme de communautarisme. Il est à noter qu'il a fallu attendre l'année 2005 pour que la promotion de l'égalité des chances prenne la forme d'un ministère. Cette création constitue la preuve évidente que la société française a réussi à dépasser le concept obsolète d'intégration. Le concept, réellement opératoire, d'« égalité des chances » remplace l'idée pénalisante d'intégration en vogue, estime-t-il, depuis 1975. L'égalité des chances vise non seulement les jeunes de banlieue, mais également les personnes handicapées ou les femmes. Cette idée d'égalité des chances est éminemment républicaine. M. BEGAG évoque l'importance de combattre les préjugés ou l'ignorance. Ce combat est celui de la visibilité. Il concerne également le nom comme le prénom. Le prénom est une source extrêmement intéressante de promotion. Pour un candidat, il peut changer la donne. Ceci explique pourquoi nombre de jeunes issus de l'immigration font le choix de changer de prénom, préférant s'appeler « Marc» plutôt que « Rachid ». La Charte de la diversité signée par près de 3.000 entreprises s'appuie sur le constat suivant : plus de 45 % des plaintes actuellement traitées par la Haute autorité de lutte contre les discriminations concernent le domaine de l'emploi. Les chefs d'entreprise ont donc un rôle majeur à jouer dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances. Il convient par conséquent, rappelle M. BEGAG, de rassurer les chefs d'entreprise rechignant à faire preuve de diversité dans leur recrutement de nouveaux collaborateurs. Ils doivent être convaincus que ceux que l'on appelle les « jeunes issus des quartiers défavorisés » entendent réussir au même titre que les candidats d'origine européenne. La méthode retenue pour promouvoir la diversité est celle de la sensibilisation, de l'incitation. M. Begag indique avoir parfaitement conscience que les chefs d'entreprise ne supportent plus d'être obligés de subir des contraintes. Ils savent également qu'ils auront l'obligation d'anticiper une pénurie prévisionnelle du marché de l'emploi. C'est dans cet esprit qu'il est proposé aux chefs d'entreprise de participer à l'effort en faveur de l'égalité des chances. La promotion de la diversité est également, affirme M. BEGAG, un des objets de la loi de mars 2006, intitulé « loi sur l'égalité des chances » prévoyant notamment que les télévisions françaises participent à cet effort en agissant de façon à ce que leur antenne soit le reflet de cette diversité. Ceci suppose que cet effort ne se limite pas à la présentation du JT de 20h. Le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances souligne l'importance de sensibiliser les acteurs, qu'ils soient associatifs, économiques, politiques ou sociaux. La politique de l'égalité des chances vise à favoriser la diversité. Il convient de montrer la diversité pour ne plus avoir à en parler, pour la banaliser. M. BEGAG achève son propos en annonçant son intention de proposer prochainement la création d'un « Ministère de la Promotion de la diversité française ».

MME DEBET prend acte de la requête formulée par le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances visant à mettre en place des indicateurs. Elle souhaite néanmoins connaître la forme que pourraient prendre ces indicateurs. MME DEBET invite également M. BEGAG à exprimer son opinion sur les études portant sur la consonance des noms, études à propos desquelles la CNIL a eu l'occasion d'exprimer ses plus extrêmes réserves. Elle lui rappelle que certaines de ces études ont été réalisées sur l'initiative du Groupe Casino.

M. BEGAG indique avoir produit un rapport, en 2004, qui lui avait été demandé par Dominique de Villepin, alors Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure et des Libertés locales. Ce rapport portait sur la promotion de la diversité dans la police nationale et la gendarmerie nationale. Avant de débiter sa rédaction, M. BEGAG précise avoir compulsé l'annuaire des commissaires de police afin de connaître le nombre de noms à consonance étrangère que l'on pouvait y trouver. Sur 1.800 noms de commissaires y figurant, seule une douzaine était à consonance maghrébine. Environ 1% d'entre eux était donc issu de l'immigration nord-africaine. Dans son rapport, M. BEGAG préconise la promotion de ces populations au sein de la police nationale, notamment au sein de l'encadrement, afin que le corps de la police soit à l'image de la diversité française. Depuis, 25 jeunes étudiants suivent les cours de l'Ecole nationale des commissaires de police. Cet exemple prouve que le facteur « nom », tout comme le prénom, constitue un indicateur déterminant dans la promotion de la diversité ainsi que dans l'identification de la discrimination. Il convient cependant de relativiser puisque très nombreux sont les jeunes issus de l'immigration qui choisissent un autre prénom que celui qui leur a été « imposé » par leurs parents. Ils préfèrent, en effet, prendre un prénom d'origine européenne. Même si l'indicateur « prénom » demeure déterminant, il n'en demeure donc pas moins fragile dans le temps : M. BEGAG donne ainsi l'exemple de ses filles dont le lien à leur famille d'origine tend à s'estomper progressivement. Le lieu de naissance des parents peut également permettre de corriger des inégalités dont sont victimes les enfants issus de l'immigration nord-africaine et sub-saharienne, affirme le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances. Rien ne dispense de l'utiliser. C'est ainsi que les bases de la République, estime-t-il, seront raffermies. Le plus important est que les personnes qui sont concernées par de telles déclarations ne se sentent pas blessées par l'évocation de leurs origines non-européennes dans l'espace public.

M. BOUCHET souhaite connaître les raisons pour laquelle le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances a évolué sur la discrimination positive.

M. BEGAG indique avoir changé d'avis à ce sujet après avoir fait le constat de l'impossibilité de transposer la discrimination positive, un concept nord-américain, à la France, malgré l'enthousiasme que celui-ci pouvait susciter. M. BEGAG indique avoir été même un des promoteurs du concept en France, en 1989, à son retour d'un séjour des Etats-Unis. Les plus extrêmes réserves que celui-ci lui inspire dorénavant expliquent notamment qu'il n'approuve pas la nomination d'un musulman à la tête d'une préfecture française pour le motif qu'il est de confession musulmane. Plutôt que le concept de discrimination positive, M. BEGAG indique préférer celui d'égalité des chances qui est plus égalitaire et moins discriminant. Le fait de nommer un préfet musulman est maladroit car, outre le fait, qu'il provoquera une irruption, dans le champ politique, de la religion, il ne pourra que susciter des envies ou des jalousies chez ceux qui ont toute justification pour prétendre à un même poste, à compétences égales.

M. MASSOT invite le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances à exprimer l'avis qui est le sien à propos de la constitution d'un « référentiel » ou d'indicateurs nationaux permettant de mesurer des cas particuliers.

M. BEGAG considère que la constitution d'un référentiel peut effectivement être un projet particulièrement séduisant *a priori*. Elle n'en reste cependant pas moins risquée car, en l'instituant, le législateur s'expose à

mettre en œuvre un concept particulièrement rigide et totalement figé. Celui-ci le sera alors irrémédiablement. M. BEGAG alerte les commissaires de la CNIL sur les risques d'un tel projet : à partir du moment où existera un tel référentiel, certains politiciens pourraient alors être tentés de parler au nom de certaines catégories ou de leur envoyer des signaux électoraux, parce que ces catégories représenteront un certain pourcentage de la population française. Dès lors, un tel projet, s'il venait à être institué, générerait probablement un précédent particulièrement risqué. C'est pourquoi M. BEGAG lui préfère de la souplesse ou de la tolérance. Il précise, pour sa part, avoir institué son propre référent, qui est un référent *a minima* lui permettant d'apprécier si la composition d'une assemblée – telle que le collège de la CNIL par exemple – offre un reflet suffisamment fidèle de la diversité.

M. ROSIER interroge le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances sur la manière de promouvoir la diversité sans prendre le risque de favoriser le communautarisme.

M. BEGAG rappelle que la promotion de l'égalité des chances concerne tous les Français, quels que soient leur sexe, leur croyance ou leur couleur de peau. Elle concerne, en particulier, les catégories de la population qui peuvent légitimement revendiquer une amélioration de leur condition, au même titre que n'importe quelle autre catégorie de la population. Le défi de l'égalité des chances est, note le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances, de « ringardiser l'uniformité ». Pour ce faire, il suggère par exemple de favoriser l'installation, dans les administrations ou dans les commissariats, d'un trombinoscope. Un trombinoscope permet, en effet, de faire ressortir les absences remarquables, selon les propres termes du Ministre, grâce à la sociologie du regard.

MME DEBET rappelle que ces trombinoscopes existent déjà dans nombre d'entreprises françaises. Il s'agit, en quelque sorte, de l'avis du rapporteur du groupe de travail sur la diversité, d'une sorte de « bricolage » destiné à favoriser la diversité en leur sein.

M. BEGAG rappelle l'importance de faire confiance aux acteurs économiques. Il cite l'exemple d'entrepreneurs qui se sont saisis du problème de la diversité et qui ont pris des initiatives audacieuses à ce sujet. M. BEGAG cite notamment l'*auto-testing* que certaines entreprises ont mis en place en leur sein. Il estime cependant qu'il est prématuré d'en juger l'efficacité. C'est la raison pour laquelle le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances propose aux commissaires de la CNIL de patienter pour juger sur pièces. Il suggère, à ce propos, d'attendre l'année 2012.

M. LEMOINE s'interroge sur l'absence d'utilisation, par le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances, au cours de son propos, du terme « informatique » : il souhaite en connaître la raison. Il souhaite également connaître la raison pour laquelle le Ministre institue une différence très nette entre ce que MME DEBET appelait un « bricolage » individuel et la codification informatique.

M. BEGAG souligne l'importance de ne pas avoir peur d'utiliser certains termes qui inspirent la confiance aux citoyens français. Il craint qu'en utilisant certains mots complexes, le rapport avec les citoyens ne se distancie. Leur utilisation sera préjudiciable car elle ne « parlera » pas à ces citoyens, qu'ils soient d'origine européenne, nord-africaine ou sub-saharienne. Le principe de la diversité doit supposer de ne plus avoir peur d'utiliser certains mots. Il en est, en particulier, ainsi des mots « immigrés », « juifs », « noirs » ou « arabes ». Résumant son propos à ce sujet, M. Begag rappelle qu'un corps social ne s'informatise pas, sauf à verser dans une sorte de paranoïa, illustrée notamment par le fameux livre *1984* de George Orwell.

M. TÜRK relève cependant que la mission de la Commission nationale de l'informatique et des libertés vise pourtant à ce qu'elle se prononce sur des traitements de données, c'est-à-dire à propos de l'informatisation du corps social.

M. BEGAG estime qu'une première mesure emblématique consisterait à ouvrir plus grandes les portes de l'Ecole nationale des commissaires de police aux populations d'origine nord-africaine.

MME FALQUE-PIERROTIN s'interroge sur la capacité de la société à mettre en œuvre un changement de culture et sur le temps restant pour le favoriser.

M. BEGAG se déclare persuader que le temps peut permettre de mettre en œuvre ce changement culturel qu'il appelle de ses vœux. Il estime que la période s'étant écoulée depuis l'après-guerre peut se décomposer en trois périodes. La première couvre les années 1945-1975, période durant laquelle la France a majoritairement fait appel à une main-d'œuvre étrangère. La deuxième couvre les années 1975-2005, période inaugurée approximativement par le choc pétrolier de 1973, au cours de laquelle se développent les premières tensions raciales et les premières rixes. Les unes et les autres demeurent inédites car aucun événement de ce type n'était survenu, rapporte le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances, au cours de la période 1945-1975. Au cours de la période 1975-2005, tous les jeunes issus de l'immigration gagnent en visibilité.

M. BEGAG indique être un de ces jeunes qui ont émergé à cette époque. Convaincus que la situation dans leur pays d'origine est pire que celle qui touche leur pays d'adoption, ces jeunes se refusent à retourner au bled. C'est alors que débute ce qu'il appelle le processus d'« enracinement » des esprits. Cette période difficile, à laquelle le pouvoir public tente de répondre en favorisant une politique d'intégration, prend fin en 2005, date à laquelle survient un événement connu de tous, conséquence logique de ces années de latences et de tensions.

M. BEGAG estime qu'un nouveau cycle a été inauguré en novembre 2005, à la suite de la prise de conscience des dégâts survenus au cours de la période 1975-2005. Ce troisième cycle sera, à n'en pas douter, celui de l'égalité des chances et courra jusqu'en 2035. Le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances achève son propos en annonçant aux commissaires de la CNIL que l'année 2007 sera celle de l'année européenne de l'égalité des chances.

AUDITION DE M. LOUIS SCHWEITZER, PRESIDENT DE LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE)

M. TÜRK accueille le Président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité en soulignant la collaboration particulièrement intense entre la HALDE et la CNIL.

M. SCHWEITZER ouvre son propos en rappelant la définition de la discrimination qu'établit le Code pénal. Celui-ci affirme que la discrimination est « toute distinction opérée entre les personnes à raison de leur origine, de leur sexe, de leur appartenance ou de leur non-appartenance réelle ou supposée, à une nation, à une race ou à une religion déterminée. Elle est punissable dans les cas énumérés par le code de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros » C'est contre cette discrimination que la HALDE a été constituée et cette lutte constitue sa première mission. Sa deuxième mission est de promouvoir l'égalité, notamment l'égalité des droits et l'égalité des chances. M. SCHWEITZER affirme sa croyance profonde en l'égalité « réelle », pour reprendre ses propres termes, entre les hommes et les femmes de toutes origines. Aussi, l'exclusion n'est pas seulement insupportable. Elle est également un gâchis économique et social. C'est contre ce gâchis que se bat la HALDE depuis sa création. La lutte contre les discriminations et pour l'égalité ne peut se borner à une attitude passive : elle exige une mobilisation intense de tous les instants.

S'agissant de la mesure de la diversité, M. SCHWEITZER rappelle que la diversité reste, d'abord, une caractéristique individuelle. Elle ne désigne donc pas l'appartenance à telle ou à telle groupe. La diversité est individuelle et multifactorielle : elle tient compte du caractère, de la personnalité, de la formation, des convictions ou des idées. Dans toute entreprise ou dans toute organisation, la diversité est un phénomène enrichissant. Il doit en être de même dans la sphère publique : l'absence, en effet, de diversité dans tout groupe peut être un facteur de succès à court terme – car elle peut constituer un facteur de cohésion – mais, à long terme, elle dégrade la richesse et la capacité d'adaptation. C'est la raison pour laquelle M. SCHWEITZER est un partisan de cette diversité. Le mot diversité a pris un deuxième sens. Il désigne, au sein d'un groupe déterminé, la présence de personnes appartenant à un groupe différent du groupe dominant. En ce sens, l'absence de diversité est un indicateur de présomption de discrimination. C'est sur cette seconde diversité que peut se concevoir la mesure de la diversité. Pour qu'existe une mesure juste, il convient, au préalable, qu'existent deux dispositions indispensables. La première est une base scientifique qui soit suffisamment solide. La deuxième est le consentement des personnes concernées. Il en est ainsi des personnes handicapées : elles ne sont reconnues comme handicapées qu'à partir du moment où leur handicap a été médicalement reconnu et où cette reconnaissance a été sollicitée par les personnes concernées. Dans certains cas, la première et la seconde disposition sont réunies. Parfois, elles ne le sont pas. Il en est de l'âge que les Américains n'hésitent pas à faire disparaître des *curriculum vitæ* afin de prévenir toute tentative de discrimination par l'âge.

Ayant dit cela, M. SCHWEITZER estime nécessaire de souligner que toute mesure est synonyme de catégorisation. Or, la définition de catégories génère un effet sur la réalité. Celle-ci ne peut être mesurée de façon innocente. Sont associées par exemple à l'âge des données qui ne sont pas significatives. Il en est de même de l'explication « ethno- raciale » d'un phénomène. Une telle approche est erronée. Aussi, la seule idée de classer des personnes en fonction des groupes auxquels ils appartiendraient, lesquels ne possèdent aucune réalité scientifique, alors même que nombre d'entre elles ne souhaitent pas y être versées, constitue un projet au sujet pour lequel M. SCHWEITZER exprime sa profonde hostilité, qu'il justifie notamment en citant le référentiel britannique auquel il est fait allusion dans le questionnaire adressé par la CNIL à chacune des six personnalités auditionnées. La réserve exprimée à ce propos ne signifie pas pour autant qu'il convient de ne rien faire. Les dispositions législatives présidant à la

constitution et au fonctionnement de la CNIL autorisent la réalisation d'enquêtes très approfondies qui, pour certaines, étudient les distinctions et les discriminations dont peuvent faire l'objet certaines catégories de populations. Il en est une, note M. SCHWEITZER, à laquelle la HALDE participe. Réalisée par l'INED et l'INSEE, elle est intitulée : « Trajectoires et origine des migrants et de leurs descendants » Elle dispose d'un appareil scientifique très significatif qui lui permet d'éviter le type de dérives précédemment évoquées. L'utilité de ces enquêtes ne peut être remise en cause. Ceci étant dit, M. SCHWEITZER estime possible de mesurer la discrimination par des tests (procédure de *testing*) ou par des sondages (perception de la discrimination au sein de la population) Il existe également des procédures de lutte contre la discrimination et l'inégalité efficaces : la HALDE a soumis à nombre d'entreprises un cadre pour agir et rendre compte à ce sujet. A l'inverse, le fait de procéder à des comptages ethniques, sous quelque forme que ce soit, recueille, de la part de M. SCHWEITZER, un avis hostile. L'existence de tels systèmes de comptage ou de recensement, que ce soit aux Etats-Unis ou en Grande-Bretagne, n'a pas apporté de résultats satisfaisants. Leur institution a conduit à mise en œuvre d'une logique de quotas implicites ou explicites.

M. SCHWEITZER estime que le corpus constitutionnel et législatif actuellement existant est satisfaisant. Il n'y a donc pas lieu de le modifier. L'article 8 de la loi de 1978 est, de ce point de vue, adéquat. En ce domaine, la jurisprudence de la CNIL forme un très solide garant de l'équilibre entre les libertés individuelles et la nécessaire connaissance de la population. Dans certains domaines, il est cependant indispensable de préciser encore la jurisprudence. En ce domaine, la HALDE fera toujours preuve de sa très grande disponibilité pour assister la CNIL dans la définition de cette jurisprudence. Avant de rendre la parole aux commissaires, M. SCHWEITZER précise que le collège de la HALDE, sur ce sujet, a pris position, le 27 février 2006.

MME DEBET prend acte de la suggestion faite par le Président de la HALDE de prendre en compte l'ascendance dans la mesure de la diversité par les entreprises. Elle l'invite à préciser son propos à ce sujet. MME DEBET constate notamment qu'aucune allusion n'a été faite par les méthodes actuelles intégrant la consonance des noms ou des prénoms.

M. SCHWEITZER précise préalablement n'avoir évoqué la prise en compte de l'ascendance qu'à travers la citation de l'étude conjointe de l'INED et de l'INSEE « Trajectoires et origine des migrants et de leurs ascendants » Il indique ne l'avoir aucunement évoqué dans son utilisation potentielle par les entreprises. S'agissant de ces dernières, il n'a cité que l'approche par le sondage ou par le test de discrimination. M. SCHWEITZER indique ignorer l'intérêt qu'aurait une entreprise à savoir à quel endroit sont nés les parents ou les grands-parents de ses salariés. Il en est autrement d'une enquête qui serait réalisée par un organisme public ou privé : il s'agit de savoir de quelle façon il est possible d'opérer une analyse aussi rigoureuse que possible. De ce point de vue, les catégories « ethno-raciales » ne lui semblent pas être scientifiquement rigoureuses. Il en veut pour preuve l'utilisation, dans un nombre de plus en plus important, de familles d'origine maghrébine, de prénoms à consonance celte ou anglosaxonne . Ceci prouve que l'indicateur du prénom est artificiel. Il en est de même en ce qui concerne les noms de famille. Aussi, sur la question de ces deux indicateurs, M. SCHWEITZER précise ne pas avoir d'opinions précises car il considère qu'il s'agit, ici, d'une question d'expert. Ces techniques ne sont ni plus, ni moins fiables que les systèmes d'auto déclaration elle-même peu fiables. M. SCHWEITZER en veut pour preuve l'usage, largement répandu, aux Etats-Unis, dans certaines catégories de populations, de se déclarer de façon différente dans le temps et selon les circonstances. A choisir entre l'étude du nom de famille ou du prénom, M. SCHWEITZER indique préférer l'étude du prénom car il révèle un choix culturel des parents.

MME DEBET constate le sentiment favorable de M. SCHWEITZER aux pratiques mises en place par les entreprises pour favoriser l'émergence des minorités visibles. Elle s'interroge cependant sur la façon dont

réagirait la HALDE si elle était saisie par une personne qui se croit discriminée car elle ne fait pas partie de ces minorités visibles.

M. SCHWEITZER observe que la discrimination dans les entreprises s'exerce rarement envers des « Français de souche » pour reprendre un terme usuel mais contestable. Il indique ne pas connaître l'existence de tels cas. Tout au plus, certains candidats ont fait état d'une discrimination car la candidature de personnes du sexe féminin avait été préférée à la leur pour des postes ne nécessitant pas de compétences spécifiquement féminines. Une telle pratique, si elle en venait à se développer, serait préoccupante.

M. BOUCHET souhaite connaître l'action qui a été celle de Louis SCHWEITZER à la tête du Groupe Renault dans le domaine qui occupe la Commission nationale ce jour.

M. SCHWEITZER observe d'emblée que la situation y a très nettement progressé. Il en veut pour preuve la place des femmes dans les postes de « management », place qui n'est absolument pas comparable à celle qui était la leur il y a vingt ans. Il en est de même concernant la possibilité offerte à des salariés âgés de plus de cinquante ans de se former. Il n'en était pas de même il y a vingt ans. Il en est de même concernant la possibilité à des employés issus du Maghreb d'accéder à des postes d'encadrement. Cette pratique n'était que trop faiblement répandue il y a vingt ans. Un correctif y a été apporté. Le Groupe Renault a trouvé des alliés dans les organisations syndicales sur ces questions. Une fois que le sujet a été posé sur la table, elles ont accepté de travailler en parfaite intelligence avec la Direction générale. M. SCHWEITZER relève enfin que son successeur est un citoyen français d'origine étrangère, né à l'étranger de parents étrangers.

M. TÜRK rappelle que l'article 8, fondement de l'action de la CNIL, prévoit des interdictions, mais elle laisse la place à des possibilités de dérogation. Elles peuvent être liées au consentement, au recours à l'intérêt public ou à l'indemnisation. Or, en matière de consentement, tout dépend de celui qui l'accorde et de son positionnement. Le consentement de quelqu'un appartenant à une hiérarchie ne peut avoir le même impact que celui qui est accordé par quelqu'un n'y appartenant pas. M. TÜRK invite Louis SCHWEITZER à préciser son propos concernant ce problème du consentement.

M. SCHWEITZER indique partager totalement l'analyse de la CNIL à ce sujet. Dans une entreprise, il existe une pression sociale très significative, intentionnelle ou non-intentionnelle. C'est pourquoi il estime, s'agissant du consentement, qu'il est nécessaire d'établir une stricte distance entre l'interrogateur et l'interrogé. C'est à cette condition que le consentement sera, selon ses propres termes, « pur »

M. MASSOT prend acte du fait que la HALDE a privilégié le *testing* et le sondage anonyme afin de sonder les intentions des entreprises dans le domaine qui intéresse, ce jour, la Commission. Ceci étant dit, il estime difficile de mettre en œuvre le sondage anonyme est difficile à mettre en œuvre. Le *testing* reste donc la seule solution à instituer. M. MASSOT s'interroge sur la pertinence et sur la fiabilité d'un tel dispositif pour de telles entreprises.

M. SCHWEITZER rappelle que le *testing* et le sondage anonyme ne sont pas les seules approches permettant de sonder les intentions des entreprises. Il estime que les approches de recrutement sont, en quelque sorte, des « machines » à discriminer. L'entretien de recrutement en est un bon exemple. Ceci étant dit, M. SCHWEITZER note l'existence de ce qu'il appelle un « bruit de fond » faisant état d'un traitement de faveur réservé, en matière de recrutement, à certaines personnes en raison de leur appartenance à une minorité visible. Une telle affirmation, note-t-il, est statistiquement erronée : il suffit, pour s'en rendre compte, d'étudier les tests que réalise la HALDE. Le fait de considérer que certains sont privilégiés parce qu'ils appartiennent à une minorité est infondé. En réalité, en effet, ces mêmes personnes que l'on considère être privilégiées sont désavantagées par rapport à l'immense majorité de leurs concitoyens. Telle est la situation actuelle des Etats-Unis.

M. MASSOT relève que le *testing* s'appuie sur des catégories. Il s'interroge sur la manière dont le Président de la HALDE les définit.

M. SCHWEITZER n'a jamais défini des catégories en tant que telles. L'action de la HALDE est d'observer si telle ou telle personne, parce qu'elle est originaire de telle ou telle partie du monde ou parce que sa couleur de peau ne correspond pas à celle que l'on peut trouver majoritairement en France est discriminée. Ce qui compte, affirme M. SCHWEITZER, c'est le risque de la discrimination. Ce n'est pas la réalité de l'appartenance de la personne.

M. LEMOINE rappelle les deux conditions fixées par la HALDE, à savoir l'existence préalable d'une base scientifique et le consentement des personnes concernées par une enquête. Il souhaite, par conséquent, connaître les fondements de cette base scientifique. Laquelle pourrait intégrer la preuve, apportée par les sciences sociales, de la discrimination évidente – pure spéculation – de telle ou telle minorité. Il souhaite également connaître l'avis de la HALDE concernant la demande que le CRIF a formulée auprès de la CNIL concernant un sondage qui devait être réalisée de façon exclusive auprès de la « communauté juive », en sélectionnant, pour ce faire, un algorithme permettant de sélectionner une sous-population déterminée à partir de noms spécifiques.

M. SCHWEITZER indique que la HALDE ne s'est pas prononcée à ce sujet. A titre personnel, il estime que la décision prise par la CNIL est salubre. S'agissant de la première question posée par M. Lemoine, M. SCHWEITZER indique qu'il existe plusieurs domaines où la catégorisation est quasiment « obligatoire » Il cite, à ce sujet, son expérience comme président d'une société pharmaceutique.

M. ROSIER souhaite connaître l'avis du Président de la HALDE concernant l'étude de l'INED et de l'INSEE intitulée « Trajectoire et origine » Il souhaite également connaître l'attente de la Haute Autorité à son sujet.

M. SCHWEITZER précise préalablement que cette étude ne devrait être réalisée qu'en 2008. C'est en 2009 que ses résultats seront connus. Il en attend une quantification précise de certains phénomènes et une approche corrélation – causalité permettant de mieux distinguer les facteurs qui jouent dans un sens ou dans l'autre. M. SCHWEITZER souligne à quel point cette étude devra être réalisée précisément. Il estime qu'elle permettra d'identifier des situations ou des problématiques. Si certaines doivent faire l'objet d'une étude plus rigoureuse que d'autres, la HALDE ne manquera pas de les exploiter pour ce faire.

M. BOUCHET observe donc que le Président de la HALDE invite la Commission nationale à se « hâter lentement » en considérant que la question de la mesure de la diversité ne se résoudra pas par un simple décret.

M. SCHWEITZER indique ne pas partager cette conclusion : il ne souhaite, en effet, aucunement donner « du temps au temps » car il entend faire preuve d'impatience sur le thème de la lutte contre les discriminations. Les principes juridiques, dès lors qu'ils sont intelligemment interprétés, donnent les moyens nécessaires pour progresser. L'effort permettant notamment d'assurer une véritable égalité en matière d'éducation ou de logement doit être intensifié. M. SCHWEITZER n'entend nullement se camoufler derrière la CNIL pour expliquer un éventuel retard dans le domaine d'action qui est le sien à la tête de la HALDE depuis 2005.

M. LEMOINE estime que le Président de la HALDE n'est certainement pas perçu par le monde de l'entreprise comme une personne qui, dans le domaine d'intervention qui est le sien, se hâterait lentement.

M. DE LA LOYERE souhaite savoir si, de l'avis du Président de la HALDE, l'analyse effective de la situation de la société française doit tenir compte de critères particuliers. Il cite notamment celui de la religion ou de l'orientation politique des croyants. M. DE LA LOYERE s'interroge, en effet, sur l'opportunité qu'il y aurait à gommer ou à illustrer les différences existant au sein de la société. Il s'interroge aussi sur la place de la contrainte dans l'acceptation de ces différences par la population : le Président de la HALDE n'a-t-il pas lui-même reconnu l'insuffisance de la sanction ? M. DE LA LOYERE s'interroge sur le fait de

savoir si ce point de vue est partagé par la population. Il considère que la contrainte n'est pas la meilleure réponse à la question de la discrimination.

M. SCHWEITZER rappelle n'avoir jamais prétendu que la contrainte constituait la seule solution envisageable. Cette contrainte ne se conçoit nullement sans un effort en matière de sensibilisation et de pédagogie. Ces trois éléments doivent systématiquement être réunis. L'action de la HALDE tend à les rassembler. Concernant la nécessaire amélioration de la connaissance, M. SCHWEITZER ne la remet pas en cause. Il cite, à ce propos, une récente enquête sur l'état de la pratique religieuse en France. De telles études sociologiques doivent se poursuivre. Ceci étant dit, le seul fait de se déclarer comme catholique doit être dissocié du fait d'être défini comme appartenant à cette « communauté catholique de France », dont M. SCHWEITZER avoue ne pas distinguer précisément les contours. Le fait de se déclarer catholique possède, en effet, une vérité scientifique. Le Président de la HALDE exprime sa plus extrême réserve à propos de celles des études favorisant le préjugé, la généralisation ou la catégorisation. Souvent, de telles études sont produites de manière excessivement hâtive.

AUDITION DE M. CLAUDE BEBEAR, PRESIDENT DE L'INSTITUT MONTAIGNE, PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'IMS – ENTREPRENDRE POUR LA CITE, PRESIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DU GROUPE AXA

M. TÜRK rappelle préalablement le caractère inédit de cette audition publique. La CNIL va être amenée à produire un rapport qui sera publié juste avant que ne survienne l'élection présidentielle. La présente audition comme celle du Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances et celle du Président de la HALDE s'inscrivent dans ce contexte.

M. BEBEAR constate qu'il existe un sentiment largement répandu selon lequel les entreprises ne sont pas à l'image de la composition actuelle de la population française. Elles souffrent d'un manque de diversité. Il convient d'aider certaines d'entre elles à ressembler à la composition de la population du pays. Pour ce faire, les entreprises doivent être capables de mesurer leur diversité et de la comparer à celle de la France. M. BEBEAR précise parler en toute liberté de cette diversité puisque ses deux filles, d'origine coréenne, ont épousé, pour l'une, un Français de souche et, l'autre, un Américain de couleur noire. Le cœur du problème est de savoir de quelle manière les étrangers se ressentent et de quelle façon ils sont ressentis par les autres. Pour favoriser la diversité dans le monde de l'entreprise, M. BEBEAR rappelle avoir rendu au Premier ministre un rapport, il y a plus de deux ans, dans lequel il préconisait la mise en œuvre d'un questionnaire anonyme dans lequel il serait demandé aux salariés issus de minorités visibles de préciser s'ils se sentent ou non « différents » et s'ils estiment être victimes de discriminations. Ce questionnaire, précise-t-il, sera mis en œuvre au sein d'AXA en 2007. Ce questionnaire vient compléter la mise en œuvre – proposée également par le rapport rendu en 2005 à JEAN-PIERRE RAFFARIN – du *curriculum vitæ* anonyme. M. BEBEAR considère, avant de rendre la parole aux membres de la Commission nationale, que le problème de la discrimination est, avant tout, psychologique : il s'agit de vaincre les préjugés. A ce sujet, il doute de l'opportunité qu'il y aurait à prendre en compte les prénoms car une telle mesure est incomplète.

MME DEBET souhaite connaître l'avis de CLAUDE BEBEAR sur les indicateurs actuellement existants permettant de mesurer la diversité de la société française. Elle souhaite également connaître son avis sur le fait d'ajouter, au questionnaire qui est organisé dans le cadre du recensement de la population, des questions sur l'appartenance à des minorités visibles.

M. BEBEAR estime que la mesure de la diversité sur le plan national se heurte à des difficultés. Il souligne notamment la précarité de la prise en compte du nom de famille, en raison de la parfaite intégration de populations qui ne l'étaient pas il y a cent ans. Il cite, en particulier, le cas des Italiens, des Polonais ou des Espagnols. Dès lors, une mesure de la diversité française passe par la définition arbitraire de critères. L'un de ces critères pourrait être la prise en compte des grands-parents. Il note l'importance de mesurer les tendances comparatives plus que des situations figées.

MME DEBET prend acte du fait que le président du conseil de surveillance d'AXA préconise, dans le monde de l'entreprise, la mise en place d'une statistique anonyme sur l'appartenance ou non à une minorité visible.

M. BEBEAR estime qu'il est plus opportun de savoir de quelle manière les salariés se ressentent plus qu'ils ne sont. Cela permet notamment de mieux appréhender ceux dont on ne connaît pas les origines. C'est la raison pour laquelle M. BEBEAR considère nécessaire de compléter l'enquête objective sur la composition de la population française par une enquête subjective.

MME DEBET observe la place qu'accorde CLAUDE BEBEAR au « ressenti ». Dans cet esprit, elle relève que certaines femmes se croient exclues alors qu'elles ne le sont pas.

M. BEBEAR confirme cette analyse : il en est de même des personnes obèses. Il fut un temps où les femmes étaient réellement discriminées. Il est maintenant difficile de considérer qu'elles le soient ; elles le sont en tous cas, sensiblement moins. De même, le refus de certains salariés hommes de travailler sous l'autorité d'une femme a disparu. M. BEBEAR estime qu'à partir de l'instant où une personne se considère comme étant discriminée, elle n'a pas un comportement normal. En ce qui concerne les femmes, il observe que celles d'entre elles qui s'estimaient discriminées faisaient montre d'un comportement agressif, ce qui ne contribue pas à faciliter leur insertion dans la société au sein de laquelle elles évoluaient. M. BEBEAR a le sentiment que la situation des femmes a évolué à ce niveau.

M. BOUCHET craint que le fait de demander à un salarié, confronté à une position minoritaire, la façon dont il se ressent lui-même risque de le conduire à exposer des données qui auraient dû rester secrètes.

M. BEBEAR précise que le questionnaire auquel il a fait allusion au cours de son exposé devrait demeurer secret. Il en veut pour preuve le fait que ce questionnaire est dépouillé par une structure qui est externe au Groupe AXA. Ceci permet de garantir l'anonymat. Dans l'hypothèse où l'anonymat est violé – ou, du moins, si les salariés ont le sentiment qu'il l'est – le questionnaire ne présente plus le même intérêt.

M. DE LA LOYERE s'interroge sur les outils permettant de mesurer la diversité au sein du monde de l'entreprise. Il souhaite connaître l'avis du Président du conseil de surveillance d'AXA sur celles des mesures statistiques permettant d'évaluer la place qu'occupent certaines catégories de population au sein d'une société.

M. BEBEAR observe qu'il existe des métiers où la diversité est plus marquée que dans d'autres. Il en est ainsi dans le bâtiment où la diversité est nettement plus marquée que dans l'assurance. Cette différence s'explique par les connaissances qui y sont exigées et dont ne peuvent pas justifier certains candidats issus des minorités. Le recrutement, dans le secteur de l'assurance ne ressemble donc pas à la situation de la population française. Tel n'est pas le cas du bâtiment où le recrutement ressemble davantage à celle-ci. S'agissant de l'évolution des mentalités, M. BEBEAR note que l'on a trop souvent tendance à confondre racisme et xénophobie. La xénophobie n'est pas seulement le fait des groupes ethniques entre eux. Elle est également le fait des régions : un Marseillais n'ira pas recruter un Lillois et réciproquement. Il existe une xénophobie naturelle. La diversité demandant beaucoup d'efforts, elle exige la mise en œuvre d'actions spécifiques. La contribution de l'IMS est, en ce sens, absolument déterminante.

M. de LA LOYERE s'interroge cependant sur l'opportunité de « sectoriser » la population de la France ou d'analyser la capacité de telle ou telle catégorie à accéder à certaines postes.

M. BEBEAR rappelle que la diversité n'est pas quelque chose d'objectif, mais de subjectif. Pour essayer de mesurer une certaine diversité, il convient de mettre en œuvre des questionnaires d'ordre psychologique.

M. MASSOT souhaite savoir si la discrimination à laquelle fait allusion le questionnaire cité par le Président du conseil de surveillance du Groupe AXA concerne des situations survenues au cours de la carrière du salarié s'estimant victime.

M. BEBEAR précise que cette discrimination peut concerner également la vie privée des salariés concernés : la question qui leur est posée est largement ouverte.

MME DEBET invite CLAUDE BEBEAR à préciser son sentiment sur les études prenant en compte les noms et prénoms dans la mesure de la discrimination.

M. BEBEAR souligne préalablement l'importance du regard des autres et du ressenti personnel dans l'analyse d'une discrimination. S'agissant du prénom, il estime que ce facteur ne constitue pas un élément suffisamment fiable.

M. LEMOINE prend acte du message d'urgence, de prudence et de subjectivité que transmet à la Commission nationale le président du conseil de surveillance d'AXA. Il souhaite savoir de quelle façon il analyse, pour sa part, ce qu'il appelle le facteur « temps », facteur auquel n'a pas manqué de faire allusion,

au cours de son exposé, le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances. Il l'invite également à réagir à l'hétérogénéité de la population française, dont la diversité est bien plus marquée qu'il y a quarante ou cinquante ans.

M. BEBEAR souligne effectivement l'importance de s'interroger sur l'importance que prendra le facteur « temps ». Il rappelle, à ce propos, que les problèmes ne peuvent pas se poser de façon figée. Si la Commission nationale s'était réunie dans les mêmes conditions et sur le même ordre du jour en 1920 ou en 1930, ce n'est pas en ayant à l'esprit les Nord-Africains et les Maghrébins qu'elle aurait débattu, mais les Italiens et les Espagnols. Ce sont en effet les populations d'Afrique du Nord et sub-saharienne qui ne s'intègrent dans le corps social de la République et dans ses circuits économiques. Elles ne réussissent pas à s'intégrer aussi facilement que les Italiens ou les Espagnols ont réussi à le faire. Ceci prouve que la mesure de la diversité varie réellement dans le temps et rend nécessaire une exigence de pragmatisme. La diversité, relève M. BEBEAR, ne doit être mesurée qu'à condition qu'elle pose problème. Le problème de l'intégration des populations d'origine nord-africaine se pose aujourd'hui, que ce soit en matière de logement ou en matière d'emploi. Dès lors qu'il sera résolu, au moins dans un de ces deux secteurs, le problème de la diversité ne se posera plus vraiment.

M. COTTERET souligne la complexité très significative de la mesure de la diversité. A ce propos, comme n'a pas manqué de le préciser le président du conseil de surveillance d'AXA, tout instrument de mesure est pratiquement voué à l'échec dans son utilisation. M. COTTERET s'interroge sur le fait de savoir si le problème de diversité n'est finalement pas un problème éternel. Il craint d'ailleurs qu'en s'acharnant à vouloir, coûte que coûte, mesurer la diversité, on ne fera que mettre en œuvre des solutions artificielles et qu'aggraver cette diversité. C'est la raison pour laquelle M. COTTERET estime que le fait de parler de façon générale du problème de la diversité ne constitue probablement pas la meilleure des solutions.

Pour M. BEBEAR, on est vraiment citoyen français lorsque l'on se sent vraiment intégré, dans sa propre perception comme dans celle des autres. Pour résoudre le problème qui se pose dans le domaine de la discrimination, il convient préalablement de se saisir de la question du logement et de celle de la profession. Il s'agit donc de convaincre les entreprises de proposer des métiers, dans de mêmes conditions, à des populations issues de l'immigration et à des citoyens qui sont nés sur le sol de France. De ce point de vue, la mise en œuvre du *curriculum vitæ* anonyme constitue un moyen de remédier partiellement à la discrimination à l'embauche dans les grandes entreprises. Il a ainsi permis, relève M. BEBEAR, de doubler le recrutement, au sein du Groupe AXA, des personnes issues de la diversité. Il souligne l'importance de pouvoir mesurer l'évolution de cette diversité au sein des entreprises.

M. COTTERET regrette que les pratiques des politiques, qu'ils soient de droite comme de gauche, ne permettent pas de résoudre de manière fondamentale le problème de la discrimination autrement que par la mise en œuvre de gadgets censés les résoudre alors qu'ils ne font qu'y remédier de façon éphémère. Ces gadgets permettent de leur donner bonne conscience.

M. BOUCHET rappelle l'importance de garantir le droit de chacun à l'opacité. Il craint, en outre, que la promotion de l'égalité ne conduise certains à une désillusion, leurs compétences n'étant pas à la hauteur de celles qui étaient finalement attendues.

M. BEBEAR confirme l'analyse de M. BOUCHET : ce n'est pas parce qu'un candidat à un poste est d'origine nord-africaine ou sub-saharienne qu'il doit accéder automatiquement audit poste. En revanche, il serait très malvenu qu'un citoyen français d'origine camerounaise formée à l'école de la République – comme ses condisciples d'origine européenne – ne puisse, à compétence égale, accéder à un poste pour lequel il justifie de toutes les compétences nécessaires. Ce problème pose celui de la qualité de l'enseignement dispensé dans les quartiers sensibles. Un effort doit être accompli dans le domaine de l'éducation nationale.

MME FALQUE-PIERROTIN rappelle le rôle joué par CLAUDE BEBEAR dans la promotion de la charte de la diversité, charte signée par plus de 3°000 entreprises. Elle s'interroge cependant sur le nombre des PME-PMI ayant signé cette charte. Or, relève MME FALQUE-PIERROTIN, ce sont dans les PME-PMI que sont majoritairement employés les Français. Elle souhaite connaître l'avis de CLAUDE BEBEAR sur la manière qu'il conviendra d'utiliser pour convaincre les dirigeants de ces petites entreprises

M. BEBEAR confirme l'inutilité de l'outil statistique pour convaincre les chefs d'entreprise. Le seul moyen efficace est le contact. C'est la raison pour laquelle M. BEBEAR rapporte avoir, avec le Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances, organisé un tour de France de l'égalité des chances et rencontré, à cette occasion, de très nombreux chefs d'entreprises pour les sensibiliser à la question de la discrimination à l'embauche. Un autre moyen pour les en convaincre est de leur donner mauvaise conscience. Un autre moyen est de doter les PME-PMI des moyens suffisants pour favoriser l'intégration de salariés issus de la diversité, notamment en matière de formation.

MME DEBET souhaite savoir de quelle manière a été évalué le doublement du recrutement, au sein du Groupe AXA, des personnes issues de la diversité.

M. BEBEAR précise que ce doublement ne concerne que quelques milliers de personnes. Cette évaluation reste très approximative. Elle ne s'établit pas précisément à 50°. Les mesures ne sont en effet, pas nécessairement justes.

AUDITION DE M. DOGAD DOGOU, PRÉSIDENT DU CLUB AFRICAGORA

M. DOGOU explique que l'association Africagora, créée en 1999, réunit des entrepreneurs et des cadres d'ascendance africaine, qui ont choisi de s'engager pour l'intégration positive. Leur volonté est de déterminer comment valoriser les parcours de réussite, et donner envie à leurs concitoyens de changer leur regard.

L'association travaille à la fois sur le champ de l'emploi, de la création d'entreprise et de la citoyenneté. Elle est présente aujourd'hui dans une vingtaine de villes de France.

Depuis 2004, Africagora a pris clairement position pour la mesure et le comptage : pour lutter contre la discrimination, il semble indispensable à ses membres de pouvoir disposer de données fiables. La discrimination doit pouvoir être mesurée à l'aune de ses différents facteurs, y compris le facteur ethno-racial. Cette prise de position est certes contraire aux traditions françaises, mais justifiée par l'urgence.

En effet, on ne peut apporter un remède efficace à un mal qui ronge la société, si l'on ne sait pas précisément de quoi on parle. Pour Africagora, le débat porte plutôt sur la manière de compter, sur les procédures à mettre en place, et la manière de les encadrer. Les pays voisins de la France ont déjà travaillé sur ces questions. Il faut étudier ce qui se fait ailleurs, et tirer les leçons des expériences menées.

M. DOGOU note que les plus importants facteurs de discrimination sont la couleur de la peau, le patronyme, les origines réelles ou supposées. Il se félicite que la CNIL, ou le centre d'analyses stratégiques, aient ouvert le débat, et juge que le pire serait le statu quo. Des enquêtes statistiques, concertées et encadrées, sont nécessaires pour dresser l'état des lieux, et mesurer ensuite les avancées ou les reculs en matière de discrimination ethno-raciale.

Les membres d'Africagora estiment que l'on donne trop d'importance aux griefs sur la sensibilité des données ethno-raciales. Les accidents de la route tuent 5 000 personnes chaque année, mais on n'interdit pas les voitures pour autant. C'est la méthode de collecte des données, l'encadrement des enquêtes, qui doit être surveillée. Les risques de dérive existent, mais le risque d'explosion de la cohésion sociale est le plus dangereux.

M. DOGOU anticipe une objection : compter serait enfermer, stigmatiser. Il répond en soulignant qu'il est noir, et que cela se voit. Il n'est pas que noir, mais aussi homme, entrepreneur, père de famille, mais c'est bien cette identité-là qui est remarquable, au sens propre. Si les discriminations sont basées sur le faciès, la puissance publique, pour rétablir l'égalité des chances, doit mettre en œuvre une politique d'action positive en tenant compte du facteur discriminant.

L'association Africagora se réjouit de l'action de la CNIL et de la mise en place du groupe de travail. Elle considère qu'il est déjà tard pour agir, et M. DOGOU répète qu'un *statu quo* constituerait un délit de « non-assistance à république en danger ».

Les textes de loi condamnant la discrimination existent, mais ne suffisent pas à régler les problèmes. Il faut donc conjuguer des sanctions fortes contre les auteurs de discrimination, et une politique publique encadrée et limitée dans le temps, permettant d'assurer les rattrapages nécessaires. Refuser de parler de la couleur et des origines revient à dire aux personnes concernées qu'elles ne sont pas françaises.

Un jeune homme disait récemment à M. DOGOU qu'il était « d'origine parentale ». Tout le monde a envie de dépasser ces problèmes, mais pour assurer l'égalité des chances, on ne peut faire l'économie de cette étape.

MME DEBET demande des précisions sur le cadre demandé par M. DOGOU. Selon lui, qui pourrait mener ces statistiques ethniques : uniquement la statistique publique, ou bien également les entreprises ; en interne, ou en recourant à des organismes extérieurs ? Par ailleurs, elle souhaite connaître son avis sur

la façon de définir le référentiel ethno-racial. Les problèmes apparus en Grande-Bretagne ont été évoqués. En France, l'enquête menée par Patrick Simon sur la mesure de la diversité a mis en évidence que certaines catégories étaient contestées, comme la catégorie « arabo-berbère », les Berbères souhaitant figurer dans une catégorie à part.

M. DOGOUl estime qu'un tiers de confiance, comme une agence publique, est nécessaire pour intégrer l'état des lieux dans une vision globale, puis sectorielle. Le référentiel doit être défini par une instance publique dédiée. Une partie des berbères refuse de figurer dans la même catégorie que les arabes, et d'autres désaccords pourraient être cités. Mais l'objectif n'est pas de compter le nombre de Français d'origine sénégalaise ou venant de telle ou telle région : il est de tenir compte du regard du discriminant. Le tout est de définir les bons critères.

MME DEBET demande si ces statistiques seraient fondées sur l'autodéclaration des personnes, se disant appartenir à une certaine catégorie, ou si ces personnes seraient identifiées comme telles par un tiers.

M. DOGOUl se prononce pour un examen scientifique, sur la base de l'autodéclaration.

Le Président ALEX TÜRK demande si le fait d'utiliser la nationalité des deux parents, en y ajoutant le département d'origine pour les personnes originaires de l'outre-mer, ne serait pas suffisant.

M. DOGOUl remarque que ces données existent déjà, mais ne sont pas utilisées.

Le Président TÜRK indique qu'elles peuvent l'être, peut-être pas suffisamment. Cette question étant au cœur du sujet, il insiste pour savoir si M. DOGOUl estime possible d'aboutir, par cette voie, au même résultat que par le recours à des catégories ethniques.

M. DOGOUl pense que le résultat serait alors partiel, car l'objectif est de lutter contre la discrimination, contre les imaginaires, et de conforter la cohésion nationale. Un tel choix risquerait d'être perçu comme une volonté de contourner la question de l'identité. Comment lutter contre la discrimination si l'on dénie la spécificité et l'identité de certains citoyens ? Il juge qu'il faut appeler les choses par leur nom.

Le Président TÜRK soutient qu'il n'est pas question de dénier, mais simplement d'utiliser des canaux objectifs pour parvenir au même résultat. Comme l'a relevé le rapporteur, MME DEBET, la difficulté est que les personnes concernées peuvent ne pas se reconnaître dans telle ou telle catégorie. C'est sur ce point que certains jugent que la CNIL n'avance pas suffisamment. Mais la CNIL n'a aucune opposition de principe, elle tente de comprendre quel est le besoin et comment l'objectif recherché peut être atteint en restant dans le cadre de la loi. C'est pourquoi Alex TÜRK suggère cette solution de substitution.

M. DOGOUl juge qu'il s'agirait, en effet, d'une définition de substitution, qui ne répondrait pas à la totalité du besoin, et notamment au besoin de reconnaissance de l'identité. Il estime par ailleurs que les pays voisins n'ont pas forcément raison non plus.

Le Président TÜRK demande ce que l'association Africagora souhaiterait, concrètement, qu'un chef d'entreprise puisse faire, à l'intérieur de son entreprise.

M. DOGOUl explique qu'un certain nombre d'entreprises sont partenaires des programmes d'accompagnement d'Africagora. Pour mettre en relief les compétences des jeunes diplômés, et donner à ces derniers les codes de l'entreprise, un travail en amont de détection, d'accompagnement et de parrainage est mené. L'entreprise partenaire accepte d'élargir ses sources de recrutement, pour s'assurer de toucher l'ensemble des populations.

Les directeurs juridiques qu'il rencontre se déclarent impatients qu'on leur apporte des solutions, pour que leur entreprise ne soit pas stigmatisée comme discriminante. Le fait de constater l'absence de diversité incite l'entreprise à aller chercher des compétences dans des viviers identifiés. Si un tiers de confiance a déterminé un référentiel, l'entreprise aura donc l'opportunité de comparer sa situation à la statistique publique, nationale, locale et portant sur son secteur d'activité. L'étude sur l'effectif de l'entreprise, à tous les échelons, devra également être réalisée par un tiers dûment habilité.

Le Président TÜRK demande quel type de décision devrait alors prendre le chef d'entreprise, si les mesures montrent un décalage.

M. DOGOUÏ déclare que le chef d'entreprise devrait alors remettre l'effectif à niveau, pour y intégrer la diversité. Dans le cadre d'un programme d'action positive, il devrait donc faire en sorte que les prochaines opérations de recrutement recherchent, à compétence égale, pendant un temps donné, des personnes des catégories sous-représentées.

M. ROSIER souhaite connaître l'avis de M. DOGOUÏ sur la discrimination positive.

M. DOGOUÏ répond que le terme *d'action* positive lui convient. L'important est de se concentrer sur la recherche des résultats, sans perte des valeurs de la République. C'est pourquoi l'association réclame des actions fortes, encadrées et limitées dans le temps : par exemple, trois ou quatre ans, le temps d'effectuer un rattrapage et de porter l'effort sur la formation, afin de disposer ensuite d'un vivier de compétences.

M. ROSIER mentionne un autre obstacle identifié, celui du communautarisme.

M. DOGOUÏ estime qu'il faut lutter contre le communautarisme. Chaque citoyen a une identité propre et fait partie d'une communauté, et même de plusieurs communautés, au sens large. Le communautarisme, selon lui, est le repli sur soi au détriment de la cohésion nationale. Tant que les communautés ne sont pas fermées sur elles-mêmes, cela ne pose pas de problème.

M. BOUCHET cite Edouard Glissant, qui a parlé du droit légitime de chacun à l'opacité, qu'il estime en grand danger. M. BOUCHET demande s'il faut protéger une part d'opacité : existe-t-il un risque d'altération de ce qui relève de l'intime, si tout est livré sur la place publique ?

M. DOGAD DOGOUÏ juge que le principal risque est celui de l'implosion de la société. Le législateur doit donc trouver le moyen de contourner l'obstacle. Il réaffirme que l'association milite pour des statistiques qui intègrent l'élément qui fait peur, celui de l'origine ethnique, et que l'identité de chacun peut être préservée. Ce qui pose problème, ce sont les regards, l'imaginaire. Il ne s'agit pas de nier les identités mais de les accepter, dans un creuset commun.

M. MASSOT revient sur la formule du jeune cité par M. DOGOUÏ, se disant d'origine « parentale ». Cette position n'est-elle pas contradictoire avec l'idée d'un système autodéclaratif ? Une étude de l'INED montre qu'un certain nombre de personnes ne souhaitent pas se définir par rapport à une communauté, même visible.

M. DOGOUÏ précise qu'il faut respecter le choix des individus. Le sujet est sensible. C'est parce que le regard de l'autre est lourd à porter qu'un individu cherche à se débarrasser de ce qui désigne son identité. Mais le même individu se retrouve, cinq ou dix ans plus tard, en quête d'identité. L'important est d'apaiser les débats. Il faut accepter de regarder le pays tel qu'il est, dans sa diversité. Si le regard de l'autre est apaisé, la proportion des personnes qui craignent de s'enfermer s'ils affirment leur identité, sera réduite.

M. DE LONGEVIALLE estime qu'il y aurait beaucoup d'avantages à ce que les recensements nationaux soient enrichis de données répondant à ces préoccupations. Il demande si l'association a interrogé l'INSEE sur ce point.

M. DOGOUÏ déclare que l'association n'a pas interrogé l'INSEE à ce stade des réflexions. Tant que le débat n'est pas apaisé, cette démarche lui aurait semblé prématurée.

Le Président TÜRK invite M. DOGOUÏ à reprendre ce débat autour d'une table, sur la base d'éléments techniques. La bonne démarche serait peut-être de prendre des hypothèses pratiques et de réaliser des simulations, afin de déterminer précisément le besoin. Par exemple, la notion d'anonymat mérite d'être approfondie : que peut signifier cette notion dans une entreprise de taille réduite ? Beaucoup de questions méritent d'être posées.

M. DOGOUÏ précise que l'anonymat doit concerner le référentiel, l'étude des données portant sur l'ensemble de la population. Ensuite, pour pouvoir effectuer des corrections, il faut lever le voile.

Le Président TÜRK remercie les intervenants, l'assistance et les personnes qui ont aidé la CNIL à organiser ces auditions.

AUDITION DE M. ALAIN BAUER, CRIMINOLOGUE ET PRESIDENT DU CONSEIL D'ORIENTATION DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA DELINQUANCE (OND)

M. BAUER estime que la statistique criminelle a traité avec beaucoup de pragmatisme, et dans l'indifférence générale, la question de la statistique ethnique il y a fort longtemps.

En effet, l'outil Canonge de recherches des individus en fuite avait pris en compte des critères de reconnaissance s'appuyant sur le langage et les habitudes du début des années 50.

Pour sa part, l'Observatoire National de la Délinquance (OND) a eu la satisfaction de constater que, s'appuyant sur la base des mêmes chiffres de suivi et d'analyse de la victimation et de la criminalité, validés par son conseil indépendant, plus personne ne contestait les chiffres. Les uns soulignent l'efficacité du gouvernement, et les autres soulignent son échec à partir du même outil de diagnostic. Le dispositif d'analyse et de comptage, après 3 années de remise en état soutenu par les administrations concernées, ne fait plus l'objet de débat.

Mais il est vrai que la statistique, en France, est moins un outil scientifique qu'un outil politique. La statistique sert parfois à dire la vérité, mais il n'est pas sûr que cela soit le domaine où elle est le plus efficace. Elle serait la forme la plus élaborée du mensonge selon certains.... En tout état de cause, elle ne peut se comprendre que dans un cadre d'approche multicritères et en tendance.

En matière criminelle, la statistique visait d'abord à estimer la productivité pénale au sens des condamnations. Depuis la deuxième guerre mondiale, la statistique s'est tournée vers l'activité de la police face au crime. Deux sources sont désormais utilisées, celle des interpellations et celle des condamnations. Chacun se plaît à les comparer, même si elles ne portent pas sur les mêmes faits, ni les mêmes individus, ni les mêmes périodes. L'outil de comptage en soi n'a donc aucun intérêt. Il a fallu attendre près de cinquante ans pour qu'il soit modifié, par un organe indépendant, qui a décidé de sortir de la statistique globalisante et réductrice pour entrer dans des analyses sur des périodes longues, distinguant les atteintes aux biens, aux personnes, la criminalité économique et financière, etc.

M. BAUER rappelle que l'outil statistique criminel, policier, étatique, présentait un avantage, celui d'exister sur le long terme, mais aussi trois défauts majeurs : il est partiel, parcellaire, et parfois un peu partial. Pendant longtemps, il a été instrumentalisé. Il ne servait pas à la représentation nationale pour analyser l'efficacité du service public de sécurité, et ne servait pas beaucoup aux chercheurs.

Depuis une dizaine d'années, on observe une continuité dans la volonté des ministres de l'Intérieur successifs, et de la représentation nationale, pour modifier cet outil, le rendre utile, de sorte qu'il offre aujourd'hui une visibilité assez claire par catégories. Il faut à cet égard rendre hommage à l'actuel occupant de la place Beauvau pour avoir réalisé ce que beaucoup d'autres promettaient.

Il existait d'ailleurs des sujets « sensibles » et qui apparaissaient comme « interdits » à la recherche pour empêcher leur supposé mauvais usage. Ainsi, depuis une vingtaine d'années se posait la question de la relation entre immigration et insécurité, puis entre étrangers ou Français issus de l'immigration et criminalité. L'absence totale de chiffres permettait d'émettre des hypothèses sans rapport avec la réalité et nourrissaient surtout les receleurs des peurs collectives.

L'an dernier, l'OND a donc décidé, en prenant le risque de déclencher une polémique, d'engager une étude portant sur les étrangers et la criminalité puisque la statistique prend en compte la nationalité. Les chercheurs se sont rendu compte qu'il y avait effectivement une surreprésentation des étrangers dans la criminalité nationale, à raison d'un biais particulier : une partie considérable des étrangers interpellés en France le sont pour un délit qu'ils sont les seuls à pouvoir commettre, les atteintes à la police des étrangers. Si on supprime cet élément, leur part est proche de leur représentation dans la population, en

tenant compte d'une estimation des illégaux. La statistique donne donc des chiffres qui n'ont aucun intérêt si on les prend de manière brute.

Et plus le fait est grave, moins la proportion d'étrangers est importante. Et ce chiffre est également biaisé par la proportion des agressions et violences entre étrangers, notamment ceux qui sont entrés illégalement sur le territoire national... On le voit, l'outil ne sert à rien s'il n'est pas systématiquement replacé dans son contexte.

Le Conseil d'Orientation de l'OND a décidé de publier ses conclusions, et ses membres ont été surpris de constater qu'il était relativement peu critiqué car on était passé du phantasme à une analyse sereine de la réalité.

Il est vrai que cette étude ne prenait pas en compte les jeunes Français issus de l'immigration. Car aucun outil ne le permet, et c'est heureux. Mais des approches, nominales ou par prénom sont souvent utilisées par les chercheurs. Et il faut bien reconnaître que les jeunes français issus de l'immigration sont surreprésentés dans un certain nombre de cas, notamment de violences. Mais si l'on utilise un outil très utile, la presse, on constate que les discours sur cette question étaient les mêmes il y a un siècle. Ce que l'on dit aujourd'hui des jeunes maghrébins est comparable à ce qui se disait alors des jeunes italiens, polonais ou portugais lors des vagues d'immigration précédentes. Sans oublier les irlandais à New York. Tous issus d'une culture catholique. Les mêmes phrases pour décrire un même phénomène.. Le débat actuel n'est donc absolument pas nouveau. Il est même tristement répétitif.

M. BAUER note que ce qui a été finalement développé, c'est que les vagues d'immigration sont surtout portées par des jeunes mâles et que ceux-ci sont naturellement plus enclin à la violence que les vieilles dames... Leur surreprésentation n'est donc que factice. Si on prenait dans les mêmes proportions des jeunes français « gaulois », et qu'on les traitait de la même façon, dans des quartiers de relégation ou de ségrégation, on pourrait, en utilisant l'outil statistique, s'étonner d'une brutale augmentation de la criminalité. Mais la raison serait démographique ou sociale. Pas ethnique ou culturelle.

Il en déduit que l'outil statistique n'a donc d'intérêt, en matière criminologique, que s'il est entouré d'un certain nombre de dispositifs de mise en perspective, qui visent à lui éviter d'être le centre du débat, alors qu'il ne doit constituer qu'un élément d'éclairage.

Il se demande enfin ce que l'on veut faire des « statistiques ethniques ». La question est-elle de savoir combien d'Antillais ou de Beurs, ou de Bretons sont discriminés, ou de savoir ce que chacun pense de sa propre discrimination exigeant une réponse adaptée à un problème qu'il pose ?

M. BAUER établit un lien avec l'expérience de la HALDE, dont les membres tentent régulièrement de passer de l'analyse de la réclamation à la création d'une doctrine. La problématique, c'est que tout est dans la réclamation, et que les discriminations créent d'autres discriminations.

Pour prendre un exemple, M. BAUER relève que la Commission a auditionné un « beur, un black et cinq blancs », et qu'elle est elle-même représentée par neuf hommes « blancs et une femme blanche ». Cela donne-t-il une idée qualitative du sujet abordé ? Est-ce mieux ou pire que si c'était autrement ? Le sujet est-il dans la composition de qui est entendu et qui écoute, ou le sujet est-il dans ce que les participants disent le problème et la manière de le résoudre ?

Lorsque le Centre d'analyses stratégiques a mis en place un colloque sur ce sujet, il y a quelques semaines, la HALDE a été choquée par les titres choisis, qui donnaient l'impression que les statistiques ethniques étaient entrées dans processus irréversible. Mais durant le colloque, il s'est produit un moment inattendu et formidable, où quelqu'un est venu expliquer les statistiques ethniques à l'anglaise. Au début, celles-ci se composaient d'un petit nombre de catégories : blancs, Indo-pakistanaï, etc. Ensuite, tout le monde est venu réclamer son petit espace ethnique. Les Pakistanais ont été séparés des Indiens. Les Écossais, puis les Irlandais et les Gallois, ont plaidé pour l'apparition de nouvelles cases. Finalement, le

système est en train de s'autodétruire à force de multiplier les catégories. Les statistiques ethniques sont donc en train de devenir aussi intéressantes que l'annuaire du téléphone, car elles produisent aussi peu d'informations, et ne disent rien de la réalité de la discrimination vécue. Et par ailleurs la situation est elle tellement meilleure au Royaume Uni ou aux Etats Unis ?

M. BAUER se dit favorable à toutes les enquêtes anonymes permettant de demander aux gens ce qu'ils pensent de leur propre discrimination, comment ils la subissent. C'est bien cet outil qui pourra être utile, et certainement pas la création d'un fichier ethnique ou la définition de critères ethno-raciaux. Sinon, jusqu'à quel niveau va-t-on aller, de sous-critères en sous-critères, jusqu'à la folie statistique ? Le risque est d'aboutir à un outil qui ne permettra plus aucune souplesse, et qui ne prendra pas en compte le seul critère qui compte, notamment dans la vie économique et sociale : la compétence.

M. BAUER note que certains outils étaient encore parfois émaillés de survivances curieuses ou choquantes. Par exemple, le critère « gitan », portant sur tous les gens du voyage, a récemment été supprimé du fichier des personnes recherchées : on ne doit pas tolérer de critères mélangeant le social, l'origine et la manière de l'identification.

MME DEBET indique que la Commission a bien compris la position de M. ALAIN BAUER sur la statistique ethnique, mais souhaite connaître son avis sur les statistiques prenant en compte l'origine sous d'autres formes : nationalité des parents, lieu de naissance, etc.

M. BAUER souligne que cela existe déjà. Il déclare toujours lire avec grand intérêt l'enquête « Histoires de vie », référence de ce que doit être une enquête, car il n'est pas demandé aux personnes interrogées dans quelle catégorie ils se classent, mais comment ils estiment, et à partir de quels éléments, avoir été discriminés, ou moqués.

M. DE LONGEVIALLE s'attendait que le président de l'Observatoire déclare plutôt se heurter à des difficultés de connaissance des causes de la délinquance, dues à des insuffisances de l'appareil statistique. Or M. BAUER préfère mettre la Commission en garde contre des interprétations trop faciles des statistiques.

M. BAUER répond qu'il représente un conseil indépendant, qui a délibéré à l'unanimité sur cette question. L'administration y est minoritaire et n'était d'ailleurs pas en désaccord. Les représentants de la société civile, dont les élus, ont considéré que les outils utiles existaient déjà, ou étaient en cours de construction : c'est le cas de la détermination du lieu de commission du délit, qui sera un outil majeur pour faire de la cartographie criminelle, et de l'identification de la victime.

Pourra-t-on aller plus loin sur l'origine des auteurs ? L'analyse démographique donne des résultats beaucoup plus intéressants sur la violence des jeunes gens issus de l'immigration. A partir de ces éléments, il est tout à fait possible, selon Alain Bauer, de construire des éléments d'appréciation et de dialogue. Le conseil a estimé qu'aller plus loin serait un excès inutile, mais qu'il était tout à fait légitime de traiter de la criminalité des étrangers. Ne pas traiter les sujets, c'est laisser la porte ouverte aux phantasmes, aux manipulations, aux délires. Il faut donc parler de tout en expliquant que la statistique doit s'accompagner d'autres éléments de lecture.

M. DE LA LOYERE demande où en est le travail sur l'espace de sécurité européen, et sur l'approche statistique faisant davantage appel à la globalité de l'espace européen. Il souhaite connaître les réflexions sur les nouveaux membres de l'Union européenne, et l'analyse des grandes filières de criminalité.

M. BAUER note que la diversité des constructions pénales en Europe ne permet pas l'établissement d'une statistique criminelle cohérente ; Entre le tiers et la moitié des infractions ne sont pas cohérentes entre les pays de l'Union. Pour ce qui est de la statistique « ethnique », les évolutions territoriales de l'Union pèsent sur l'outil. Certains étrangers deviennent des communautaires au fur et à mesure des adhésions. Et le métissage est une donnée incontournable qui bouleverse les données de base, mettant à bas, par simple

déduction logique, toute idée de référentiel « ethno-racial ». La réalité a déjà tranché. L'Observatoire travaille avec le ministère de la Justice à l'élaboration d'un espace européen statistique commun. Un travail sur la criminalité organisée est également en cours, notamment grâce à Europol.

AUDITION DE M. RICHARD DESCOINGS, DIRECTEUR DE L'INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES

M.DESCOINGS précise d'emblée qu'il n'est pas statisticien, et que son approche ne sera pas théorique. Il ne peut parler que de l'expérience menée à Sciences Po pour accroître la diversité sociale des élèves. Lorsqu'il a pris ses fonctions en 1996, il a été frappé de ne trouver que des élèves de couleur blanche. Il relève que, sur les territoires qui cumulent les handicaps sociaux, se trouvent, en plus grande proportion qu'à Sciences Po, de jeunes françaises et français dont les parents, grand-parents ou arrière-grand-parents ont immigré dans notre pays en venant d'Afrique. Cette intersection entre le niveau socio-économique et l'origine géographique rend complexe l'approche du problème.

M.DESCOINGS ajoute qu'on lui demande souvent « *comment ça marche* » pour « *vos jeunes, là* ». Il s'interroge sur le sens de cette expression : « *vos jeunes, là* », désigne-t-il les jeunes de banlieue, les jeunes pauvres, les jeunes « blacks » et « beurs », les jeunes non sélectionnés par la voie traditionnelle ? Utiliser des mots précis semble nécessaire.

Aucun fichier ne porte à Sciences Po la mention de l'origine ethnique, ni de nationalité des parents, car les fichiers utilisés sont des fichiers de gestion de la scolarité. Pour mener une étude sur ce sujet, il faudrait recourir à des artifices.

La représentation que beaucoup se font des lycées labellisés « zone d'éducation prioritaire » pose problème. Souvent, M.DESCOINGS a eu l'impression que ses interlocuteurs ignoraient qu'il existe des personnes blanches en situation de précarité, et vivant dans les banlieues les plus difficiles.

Sciences Po a signé des conventions avec des lycées qui se trouvent dans des villes qu'on ne nomme pas par leur nom, mais par le vocable de banlieue, ou avec des établissements qui se trouvent dans des territoires très désavantagés, qu'ils soient ruraux, désindustrialisés ou urbains. M.DESCOINGS cite l'exemple de trois lycées de Moselle, où le problème n'est pas la banlieue, mais le chômage, l'enfermement territorial. Penser « banlieue » lorsque l'on parle de diversité lui paraît une simplification très abusive.

La sélection des élèves est opérée en trois étapes. Le jury se compose de professeurs du secondaire, et de personnes extérieures au lycée. Pour l'admissibilité, les élèves doivent constituer une revue de presse sur un thème qu'ils ont choisi, une note de commentaire et une note de synthèse. Le système ressemble donc à celui qu'utilisent les lycées pour la sélection en classes préparatoires aux grandes écoles. Les candidats doivent ensuite obtenir le bac dès le premier groupe d'épreuves. Enfin, ils passent un entretien de recrutement devant un jury de cinq membres, qui était généralement présidé par René Raymond.

Pour ce processus de sélection, deux questions se sont posées. Fallait-il tenir compte de la couleur de la peau ? La réponse a été négative, de manière immédiate et radicale. Aux Etats-Unis même, la Cour Suprême juge depuis de nombreuses années inconstitutionnelle la sélection sur les seuls critères ethniques.

La deuxième question était plus délicate : fallait-il tenir compte de l'environnement socio-économique des candidats ? En effet, tous les élèves des lycées avec lesquels Sciences Po a signé des conventions peuvent se présenter. Certains craignaient donc que l'on ne recrute que des « bourgeois des ZEP ». Finalement, il a été décidé de ne pas donner une « prime » aux élèves défavorisés. En effet, il est impossible de dire à certains parents qui ont fait le choix courageux d'inscrire leurs enfants dans le lycée public de secteur que leurs enfants partiront avec un handicap par rapport aux candidats les moins favorisés. Ce serait les inciter à contourner la carte scolaire, ce qui accentuerait encore la ségrégation sociale.

M.DESCOINGS s'interroge ensuite sur l'effet de ce dispositif sur la diversité, après six ans d'expérience. Il peut répondre à travers le nombre de boursiers, ou à partir de la catégorie socioprofessionnelle des

parents, d'autant que les droits de scolarité sont maintenant modulés en fonction des revenus des familles. Mais Sciences Po compte-t-il plus de blacks ou de beurs ? La réponse est évidemment positive, car cela se remarque dans les amphithéâtres, mais il est impossible de savoir si le nombre d'étudiants originaires d'outre mer, par exemple, a progressé, ou de quantifier l'évolution du nombre d'enfants nés de parents d'origine nord-africaine, subsaharienne, etc.

Pour mesurer ces effets, il faudrait pouvoir constituer des questionnaires intégrant la nationalité actuelle et antérieure des élèves, celle des parents et des grands-parents, leur lieu de naissance...

M.DESCOINGS remarque que ces « jeunes » ne veulent pas entendre parler d'intégration, car ils se vivent comme de jeunes Français. Il faut parler d'intégration *économique*, par l'emploi, le logement, l'égalité des opportunités données. Ils refusent d'être qualifiés d'« élèves ZEP », ils refuseront donc tout autant d'être désignés comme « élèves beurs ».

MME DEBET remarque que la CNIL n'interdit pas de mener des enquêtes statistiques auprès des étudiants, comportant des questions objectives sur la nationalité, le lieu de naissance des parents. Elle demande si les mesures en faveur des territoires sont suffisantes, et peuvent remplacer les mesures en faveur des minorités visibles, indiquant qu'un chef d'entreprise audité par la CNIL s'est prononcé pour des quotas de salariés venant de territoires défavorisés.

M.DESCOINGS répond que les entreprises n'ont pas, selon lui, de responsabilité dans la lutte contre le manque de cohésion sociale. Elles cherchent à recruter le meilleur candidat sur un emploi donné. Il appartient au monde de l'éducation de former des diplômés qui soient le reflet de la diversité. L'entreprise pourra donner un coup de pouce à tel profil, sous condition d'égalité de compétences.

Selon lui, l'approche par les territoires est effectivement préférable à d'autres modes d'actions. Il se souvient que Louis Gallois, en tant que président de la SNCF, avait constaté l'absence de candidatures venant des quartiers nord de Marseille. La SNCF avait décidé d'envoyer ses recruteurs dans ces quartiers, d'aller au-devant de ces populations – sans faire de différence entre leurs origines ethniques.

M.BOUCHET souligne la parenté entre l'expérimentation de Sciences Po avec ce que faisaient les instituteurs autrefois : l'identification des élèves susceptibles de faire des études longues.

M.DESCOINGS répond qu'effectivement le manque d'ambition pour les enfants se retrouve aujourd'hui dans des quartiers bien délimités d'un grand nombre de villes. Les instituteurs devaient autrefois persuader les parents, dans les zones rurales, de laisser les enfants passer en sixième. Le travail est le même aujourd'hui. Le dialogue est difficile car les mots n'ont pas le même sens. Pour certaines mères de famille, des études longues, c'est un BTS. Les professeurs des lycées doivent aujourd'hui pouvoir mobiliser l'ensemble de leur classe, et détecter les potentiels. Toutefois, il ne faut pas déraciner ces jeunes gens, ils doivent servir d'exemple à leurs camarades, de moteur.

Les proviseurs ont affirmé à Sciences Po que le plus important n'était pas les trois ou quatre candidats qui seraient reçus venant de chacun des lycées, mais l'effet d'entraînement sur l'ensemble des élèves, qui doit se faire sentir dès la seconde. Les jeunes doivent comprendre qu'ils sont en droit d'avoir de l'ambition pour eux-mêmes. M.DESCOINGS cite l'anecdote d'une jeune fille, qui avait déclaré à un conseiller d'orientation qu'elle souhaitait devenir médecin. Le conseiller lui avait proposé de réfléchir plutôt à une carrière d'infirmière, en se fondant sur des statistiques générales de succès ou d'échec en fonction des filières. Or, on ne peut appliquer des statistiques générales sur des destins individuels. La jeune fille avait reçu cette réponse comme une gifflée.

M.ROSIER revient sur la notion d'intégration. De nombreux jeunes refusent ce concept : il demande ce qu'il faut en penser.

M.DESCOINGS souligne la difficulté, pour des jeunes nés français, de supporter le doute, dans le regard des autres, sur leur citoyenneté française, provoqué par la couleur de la peau, les différences culturelles ou

religieuses. Si l'on considère que ces jeunes sont français, il ne faut pas leur parler d'intégration nationale. Mais il faut donner un sens à leur citoyenneté française.

Le maire de Bondy a suggéré que Sciences Po aide à faire vivre à ces jeunes une expérience hors de France, dans un pays où, quelle que soit la couleur de la peau, ils seront identifiés comme français. En mars prochain, quatre classes de Seine-Saint-Denis seront emmenées en Chine. Ces jeunes verront ainsi la mondialisation d'une autre façon. Ils pourront également matérialiser les compétences qui leur permettront, plus tard, de s'expatrier, de participer au développement économique.

M.MASSOT demande si M.DESCOINGS estime le corpus juridique actuel suffisant. L'expérimentation de Sciences Po a en effet nécessité une décision spécifique du Conseil Constitutionnel.

M.DESCOINGS répond que le droit public français n'aime pas beaucoup l'expérimentation. Il ne lui offre que deux destins possibles : elle doit être abandonnée ou généralisée. La Cour administrative d'appel de Paris a validé le système mis en place à Sciences Po sous réserve qu'il soit un jour abandonné, soit parce qu'il deviendra le droit commun, soit parce que les inégalités auront disparu. Or la réponse est peut-être dans le foisonnement des expérimentations, et non dans leur abandon ou leur généralisation.

M.DESCOINGS plaide donc pour l'extension du droit à l'expérimentation.

M.DE LA LOYERE demande comment s'est effectué le choix des lycées avec lesquels des conventions ont été signées, et si des outils statistiques auraient été utiles. Il souhaite également savoir comment les pays voisins traitent ce problème.

M.DESCOINGS indique que Sciences Po a repris les critères servant à classer un lycée en ZEP. Ensuite, le choix s'est opéré en fonction de la mobilisation des équipes enseignantes. Tous les lycées ne parviennent pas à mobiliser l'ensemble de leurs enseignants sur des projets d'établissement. Le nombre de lycées retenu a été restreint par réalisme. Au bout de six ans, cinquante lycées sont conventionnés, mais il aurait été impossible de débiter avec un nombre aussi large d'établissements.

M.DESCOINGS s'est demandé si c'était la bonne méthode. Devant l'échec des grands projets de réforme, peut-être faut-il partir des établissements, et non du bureau du ministre.

Il souligne ensuite que la situation est radicalement différente en Grande-Bretagne, où les enseignants ne sont pas fonctionnaires et ne sont pas recrutés au niveau national. L'idée que le chef d'établissement ne choisisse pas librement son équipe y paraîtrait farfelue. La comparaison est donc très difficile, d'autant que les écoles confessionnelles, ou les écoles d'entreprise, sont nombreuses. En Allemagne, les compétences en matière d'éducation sont régionalisées, ce qui rend également les comparaisons délicates.

M.PEYRAT revient sur l'expérience SNCF. Il souhaite en connaître les résultats, et savoir si ce mode de recrutement pourrait être généralisé. La définition des lieux d'intervention ne reviendrait-elle pas à définir des ghettos ?

M.DESCOINGS ne peut donner de réponses précises, mais se souvient que l'expérience avait suscité un grand intérêt, et que la SNCF avait reçu de nombreux CV. Certains territoires sont totalement désertés par les recruteurs. Dans de nombreux lycées, il ne se présente aucune grande école, université ou entreprise venant parler des possibilités de formations et de métiers offerts aux jeunes. Il faut donc une politique publique qui conduise à organiser de façon beaucoup plus performante qu'aujourd'hui l'information sur l'enseignement supérieur et les débouchés professionnels, dans l'ensemble des lycées de France. C'est d'autant plus important que de nombreuses entreprises connaissent des difficultés de recrutement réelles dans certains secteurs, tandis que des jeunes mal orientés ne répondent pas aux qualifications demandées.

II. LES ENTREPRISES

AUDITION DE M. JEAN-CLAUDE LE GRAND, DIRECTEUR CORPORATE DU RECRUTEMENT, L'OREAL

M. LE GRAND indique que la politique de diversité de L'Oréal est une opération internationale, démarrée aux Etats-Unis il y a de nombreuses années. Le groupe met en place des observatoires de la diversité (il en existe 22 en France, deux en Espagne, un en Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne). Cette initiative n'est donc pas liée aux émeutes de 2005 dans les banlieues françaises.

Précurseur en matière de promotion de la diversité, L'Oréal a signé un partenariat avec Sciences-Po Paris dès 2001.

M. LE GRAND explique que la beauté ne s'exprime pas de la même façon en Asie ou en Europe. L'Oréal estime que la beauté réside dans la diversité et que cette idée sous-tend le marché.

Le groupe préfère mesurer la discrimination plutôt que la diversité. L'Oréal tient à s'assurer que chacun a sa chance d'être recruté. Les recruteurs ont d'ailleurs été formés à la diversité. Une centaine de recruteurs interviennent dans le monde et procèdent à quatre à cinq entretiens par candidat avant de rendre leur décision. En 2006, L'Oréal a reçu 600 000 candidatures à des postes de cadres, a rencontré 65 000 personnes et en a recruté 2 300, dont 420 en France.

Le rôle de M. LE GRAND consiste à s'assurer que le processus de recrutement n'est pas discriminatoire. Pour cela, L'Oréal pratique depuis 2005, avec Jean-François Amadiou, deux formes de tests : l'*autotesting* ; un audit du processus de recrutement.

La préoccupation de L'Oréal est de donner des exemples, pas des leçons. M. LE GRAND rappelle que le groupe est né en banlieue et qu'il est implanté dans des lieux qui sont ou qui ont été en difficulté (Saint-Quentin, Aulnay-sous-Bois, Asnières, Clichy, Levallois-Perret...).

L'audit a montré que le recrutement de L'Oréal n'est discriminant que sur l'âge des candidats.

L'Oréal vise pour son recrutement une certification de type Iso 9000, afin d'être en mesure de toujours justifier ses choix. M. LE GRAND note le développement des *assessment centers* dans les pays anglo-saxons. Les tests contribuent à créer une certaine objectivité dans le recrutement.

L'audit permet également au service des ressources humaines de mesurer l'impact de sa politique, à la fois qualitativement et quantitativement.

L'Oréal a fourni à l'INED la plus grande partie de l'échantillon pour son enquête sur la diversité. M. LE GRAND remarque que les employés ont exprimé des réticences à évoquer leurs origines. Il se positionne défavorablement vis-à-vis de l'idée de mener des enquêtes *a posteriori*. En revanche, il souhaite s'assurer que le processus de recrutement est suffisamment ouvert pour que la représentativité du personnel soit optimale. Contrairement à Jean-François Amadiou, L'Oréal estime que son personnel doit refléter la société.

M. LE GRAND souligne que l'activité de L'Oréal dans les cosmétiques ne suppose pas que le groupe n'emploie que des femmes. Il qualifie un tel préjugé de raciste et indique que plus de 20 % du chiffre d'affaires du groupe est réalisé sur des produits pour hommes. C'est la richesse et la diversité de ses équipes qui permettent d'innover.

Une étude sur les 100 premières entreprises européennes établit que leurs conseils d'administration et leurs comités exécutifs comprennent moins de 5 % de femmes. L'Oréal atteint les 20 %. M. LE GRAND explique ce chiffre par un choix délibéré d'accompagnement des femmes mis en place depuis 30 ans. Il note que les marques Lancôme et Ralph Lauren sont désormais présidées par des femmes.

M. LE GRAND estime que la lutte contre les discriminations doit émaner du sommet de l'entreprise et non de quotas imposés par l'Etat. Les recruteurs doivent être le moins discriminants possible.

M. LE GRAND indique qu'il sait précisément qui L'Oréal recrute en termes d'âge, d'origine ou de handicap. En revanche, il ne lui semble pas utile de recourir à la mesure de la diversité en termes d'outil de gestion de carrière.

M. MASSOT souhaite savoir quelles catégories ethno- raciales sont utilisées dans les tests pratiqués par L'Oréal.

M. LE GRAND explique qu'il a recours à des faux CV mentionnant des noms à consonance étrangère. Les catégories qu'il a choisies sont « arabe », « noir », « asiatique »... c'est-à-dire celles qui sont mentionnées dans le questionnaire fourni par le groupe de travail. Il souligne que L'Oréal a signé la charte de la diversité dans l'entreprise dès novembre 2004.

M. BOUCHET demande si un fichier est conservé avec les informations recueillies.

M. LE GRAND répond par la négative. Il ajoute que, depuis février 2006, L'Oréal supprime les adresses des candidats sur les CV. En outre, l'évaluation des performances encourage désormais les managers dirigeant des équipes de personnes issues de la diversité.

M. MASSOT demande à M. LE GRAND quelle méthode a été employée pour l'audit.

M. LE GRAND explique que les auditeurs envoient des CV et mesurent de façon factuelle les recrutements.

M. MASSOT remarque que l'origine ethnique ne figure pas sur le CV et qu'il est donc nécessaire d'établir des catégories. Il demande à M. LE GRAND lesquelles ont été choisies dans l'audit.

M. LE GRAND ne dispose pas de la réponse à cette question.

M. COTTERET rappelle que la mesure de la diversité n'est pas pratiquée en France. Il demande à M. LE GRAND comment alors vérifier que le personnel de L'Oréal soit représentatif de la population nationale.

M. LE GRAND explique qu'il a recruté une cinquantaine de personnes étrangères ou d'origine étrangère sur 420 recrutements. Il compare ce chiffre aux huit millions d'étrangers vivant en France. En revanche, il ne mesure pas précisément le nombre d'arabes qu'il recrute.

En outre, L'Oréal s'oppose à la discrimination positive qui peut produire d'importantes perturbations dans les entreprises. M. LE GRAND note l'apparition d'un phénomène nouveau : des personnes affirment qu'elles n'ont pas été recrutées ou promues en raison de la couleur de leur peau alors qu'elles ne correspondaient tout simplement pas au poste. M. LE GRAND suggère d'encourager les recruteurs à être sincères avec les candidats qui ne sont pas à la hauteur.

M. COTTERET demande à M. LE GRAND si la France est un cas particulier en matière de diversité, d'un point de vue international.

M. LE GRAND considère que la France n'est pas un cas particulier. Par exemple, en Afrique du Sud, une loi accorde une prime au recrutement de personnes discriminées (en priorité les femmes noires). La personne en charge de la diversité dans la filiale sud-africaine de L'Oréal a contesté sa nomination qu'elle estimait liée au fait qu'elle est une femme noire. M. LE GRAND note en outre qu'il est le seul responsable « diversité » blanc parmi les entreprises du CAC 40.

Il constate l'apparition du sujet de la religion. Il demande comment expliquer aux employées d'un groupe multinational comme L'Oréal qu'elles peuvent porter le voile au Liban et pas en France.

M. BOUCHET demande à M. LE GRAND ce que disent ses partenaires sociaux sur la diversité.

M. LE GRAND indique que chacun des 22 observatoires de la diversité a choisi un sujet clé parmi l'âge, le sexe, le handicap, l'origine sociale et l'origine ethnique, en fonction des priorités de leur bassin d'emploi. M. LE GRAND estime que les syndicats sont peu motivés sur ces questions.

AUDITION DE MME STEPHANIE LECERF, RESPONSABLE JURIDIQUE DU CABINET MICHAEL PAGE ET DE M. ALAIN GAVAND, PRESIDENT DU CABINET « ALAIN GAVAND CONSULTANTS »

MME LECERF indique que le groupe Michael Page emploie en France 200 consultants chargés de recrutement pur et 150 consultants spécialisés dans le travail temporaire au sein de sa filiale Page Personnel. Michael Page reçoit environ 650 000 CV de candidats par an et assure le placement d'environ 6 000 cadres en France. Depuis 2003, ce cabinet de recrutement se mobilise dans la lutte contre les discriminations, notamment au travers de la mise en place d'une charte de déontologie interne et d'un comité de déontologie, de la formation de tous ses consultants et de la réalisation d'audits internes et externes réguliers de ses procédures et de sa base de données.

M. GAVAND signale qu'il est le président d'un cabinet de recrutement. Sa structure est de taille plus petite : elle comprend 25 personnes, assure le recrutement de 200 cadres par an et reçoit environ 30 000 CV par an. Il indique que son cabinet est très engagé dans la lutte contre les discriminations et qu'il a lui-même rédigé différents ouvrages sur la question du recrutement, dont un livre sorti en juin 2006 et intitulé « Prévenir la discrimination à l'embauche ». Il cite quelques actions menées par son cabinet : la mise en place de formations en partenariat avec SOS Racisme et IMS-Entreprendre pour la Cité, la mise en place d'un système qualité qui formalise les différentes procédures (certification ISO 9001), la réalisation d'audits réguliers par un organisme externe, l'expérimentation du CV anonyme et la création d'un département conseil en égalité Professionnelle et Diversité..

M. GAVAND affirme que ces dernières années ont été marquées par la volonté de se mobiliser de certains professionnels du conseil en recrutement. A cette fin, l'association « A compétence égale » a été créée en 2006. Elle regroupe une vingtaine de cabinets de recrutement, (dont Alain GAVAND Consultants et Michael Page International) et représente 500 consultants et 8 000 missions de recrutements de cadres par an. Elle est à l'origine de la mise en place d'actions diverses, en particulier la rédaction d'un guide pour le consultant, pour lequel l'association a sollicité l'éclairage de la HALDE. Ce guide rassemble toutes les informations et les conseils nécessaires pour les consultants dans le cadre de leurs activités dans une perspective de non-discrimination. Par ailleurs, l'association rédige actuellement un recueil de bonnes pratiques, met en place des actions de sensibilisation avec les principaux acteurs de la lutte contre les discriminations et élabore des formations à destination de l'ensemble des consultants..

1. Position générale sur la discrimination et la mesure de la diversité

M. GAVAND souligne qu'une véritable réflexion sur la question des discriminations et sur la mesure de la diversité a été engagée au sein de la profession. Il fait remarquer que les professionnels du secteur impliqués dans l'association militent pour l'égalité des chances et contre la discrimination. Si une mesure de la diversité devait être autorisée, les professionnels redoutent, en tant qu'intermédiaires du recrutement, d'être sollicités par les entreprises cherchant à mettre en œuvre des politiques de discrimination positive car ils seraient amenés à recueillir des données sensibles sur les personnes, notamment sur l'origine, le sexe, etc.

M. GAVAND rappelle que la préoccupation essentielle des cabinets de recrutement doit rester la sélection des candidats selon leurs compétences, sans qu'aucun autre critère personnel n'entre en jeu sous prétexte de corriger certaines inégalités. Par ailleurs, il s'inquiète de la difficulté qu'il y aurait à définir des catégories de personnes selon leur origine, leur religion ou leur lieu de naissance. Par conséquent, mesurer la lutte

contre les discriminations par différents outils d'audit lui paraît plus perspicace que mesurer la diversité, d'où la nécessité de développer des indicateurs de lutte contre la discrimination.

2. Expériences d'autotesting et de mesure de la discrimination à partir du prénom des candidats

MME LECERF précise que les cabinets Michael Page et Alain GAVAND ont souhaité mesurer l'efficacité de leur politique de lutte contre les discriminations en mesurant la représentation des candidats à différents stades du processus de recrutement en fonction de leur prénom. L'objectif ne consiste pas à effectuer des mesures statistiques de la représentation d'une population mais de vérifier qu'il existe une constance de la représentation de prénoms à consonance étrangère, qui sont statistiquement plus discriminés selon la définition de Jean-François Amadiou, au moment de l'envoi du CV, de la sélection par le cabinet de recrutement, de l'entretien de recrutement, de l'envoi au client et du placement final. Cette méthode a été choisie car elle constitue un outil de travail précieux, au même titre que les méthodes d'autotesting, de formation, d'audit, etc. en permettant l'identification des dysfonctionnements et la mise en place d'actions de correction.

MME LECERF explique que, si la représentation des noms tendant à être discriminés est plus faible au moment de la sélection des CV, cela signifie que le problème se situe au niveau de la sélection par les consultants et que des actions de sensibilisation et de formation doivent être mises en place. Si le décalage intervient au moment de l'envoi du CV au client, il pourra être établi que le problème vient du client et les consultants seront formés pour être en mesure d'argumenter auprès du client et appuyer les candidatures discriminées.

MME LECERF insiste sur le fait que ce type d'étude n'a pas vocation à être revendiqué en tant qu'outil statistique de mesure de la diversité mais en tant qu'outil d'audit de mesure de l'efficacité de la politique anti-discrimination. Son principal avantage est de reposer sur l'utilisation de prénoms, qui ne constituent pas une donnée sensible, le nom n'étant pas utilisé pour des raisons de confidentialité.

MME DEBET aimerait savoir si les candidats sont informés du fait que des études sont réalisées à partir de leur prénom et sur combien de personnes l'étude a porté.

MME LECERF répond que l'utilisation des prénoms garantit l'anonymat des candidats et que ces derniers n'ont pas été informés individuellement de cette étude puisque aucune donnée personnelle n'a été communiquée. Quant au nombre de CV utilisés, seules les divisions représentatives, c'est-à-dire correspondant à un domaine d'activité générant l'envoi de plusieurs milliers de CV, ont été utilisées.

M. GAVAND précise que, dans le cadre de son cabinet, l'exhaustivité a été privilégiée : la totalité du flux de candidature sur 2005-2006 a été utilisée. L'étude va permettre de cibler certaines informations par agence et par consultant, mais, dans un premier temps, seul le consultant concerné sera informé de ses résultats en matière de pratiques discriminatoires. Des actions de correction seront ensuite proposées pour qu'il puisse améliorer ses pratiques et les résultats de la prochaine étude seront transmis à la fois au consultant et à la direction.

M. GAVAND fait remarquer que certaines précautions doivent être prises dans le cadre du développement de cette mesure de la discrimination par la méthode du prénom. Il estime qu'il conviendrait de définir un cadre déontologique pour rassurer les consultants puisqu'il s'agit de juger leur travail et de se demander à qui et sous quelle forme il serait judicieux de communiquer les informations recueillies. Il s'agit également de se demander quel est l'organisme habilité pour pratiquer ce type d'analyses.

MME DEBET se demande comment le choix de l'organisme va être effectué dans le contexte actuel où se développe un véritable marché de la diversité.

MME LECERF explique que l'idée de travailler sur les prénoms est le fruit d'une réflexion menée avec Samuel Thomas et que le choix de continuer ce partenariat s'est imposé naturellement pour évaluer les évolutions entre les audits. Un audit sur les prénoms a été mené en 2004 et un autre est en cours.

MME LECERF estime du fait de la multiplication des acteurs qu'il serait utile que la CNIL se prononce sur l'utilisation de la méthode patronymique et sur ses conditions d'utilisation.

M. GAVAND précise que son cabinet travaille avec l'observatoire des discriminations car Jean-François Amadiou a une certaine expérience en la matière.

En réponse à MME DEBET, il explique que l'échantillon étudié est réparti en deux catégories : les candidats dont le prénom est statistiquement discriminé et ceux dont le prénom n'est pas discriminé. La mesure porte sur les écarts entre ces deux groupes. Il précise que Jean-François Amadiou s'est chargé de répartir les prénoms entre les deux groupes.

MME LECERF rappelle que l'objectif n'est pas de communiquer sur l'existence de diversité au sein du cabinet de recrutement.

M. GAVAND indique qu'en matière de mesure de la discrimination, il est important de définir un cadre légal de reporting annuel des intermédiaires de recrutement, qui porterait sur les processus de recrutement, les heures de formation sur le sujet, la nature des outils qualitatifs et quantitatifs internes et externes, etc. Dans cette optique, la généralisation de l'autotesting semble incontournable et l'observation des discriminations par la méthode des prénoms s'avère être également un outil utile.

M. GAVAND souligne la nécessité de définir la notion de compétences car elle constitue une sorte de démarcation entre les pratiques qui sont discriminatoires et celles qui ne le sont pas.

M. MASSOT aimerait savoir si les discriminations mises en évidence par l'étude varient en fonction des professions.

MME LECERF répond que le nombre de personnes qui postulent ayant un nom susceptible d'être discriminé varie selon les secteurs d'activité. Certaines annonces génèrent moins d'envois de CV de la part des personnes ayant un nom susceptible d'être discriminé. Il est donc difficile de savoir si elles sont effectivement plus discriminées. Cependant, certaines tendances laissent penser que la discrimination est plus marquée dans certaines professions.

AUDITION DE M. JEAN-CHRISTOPHE DESPRES - SOPI COMMUNICATION

Mme DEBET, présidente, présente le groupe de travail, auquel est associé un représentant de la HALDE, et indique que la CNIL souhaite plus particulièrement être éclairée sur la signification, les raisons et les modalités du marketing ethnique.

M. JEAN-CHRISTOPHE DESPRES, directeur associé de l'agence SOPI-Communication, expose que ce qui est appelé aux Etats-Unis « marketing ethnique », il préfère le qualifier de marketing de la diversité ou identitaire, car la question pour sa société est de déterminer si l'identité des individus peut avoir des conséquences sur leurs comportements de consommation.

Cette identité peut s'appréhender par plusieurs approches et se définit de manière la plus courante de manière raciale. En l'espèce, il ne s'agit pas de la race en tant que construction sociale, mais du phénotype et d'un ciblage sur un groupe bien particulier, le groupe « Noir » à travers les différences intéressant la cosmétique liées à la nature des cheveux et de la peau. Sinon, on peut avoir affaire à des constructions identitaires religieuses à travers la nourriture halal ou casher, à des spécificités qui renvoient à l'identité nationale, notamment pour la téléphonie avec les personnes qui appellent leur famille à l'étranger, ou à des identités plus régionales et liées cette fois au groupe ethnique au sens strict, comme c'est le cas pour les transferts d'argent où l'on observe des comportements tout à fait différents des groupes de migrants d'un même pays selon la région d'origine.

L'idée qui guide le travail de la SOPI est à l'opposé de l'enfermement de l'individu dans un groupe identitaire prédéfini ; sa philosophie est celle de l'auto-définition et non pas d'une assignation extérieure d'une identité présumée. Cela se traduit par la proposition, dans les enquêtes qu'elle mène, de critères d'identification multiples, nationaux ou renvoyant à des constructions ethniques ou raciales, catégories qu'elle ne prétend pas objectiver et qui visent seulement à répondre le plus largement possible aux représentations qui existent dans un corps social bien déterminé. Par exemple, en Grande-Bretagne, la catégorie « Asiatique » renvoie au groupe Indo-Pakistanaï, alors qu'en France on pense plutôt aux personnes originaires de Chine ou du Japon.

SOPI ne prétend donc pas donner des définitions objectives, mais considère que quand l'individu trouve un sens à l'identification à tel ou tel groupe, c'est une information en soi : existe-t-il un sentiment d'identification, cela correspond-il à des attentes spécifiques, quelle est la taille de la population concernée.

Le questionnaire ne comprend pas de catégorie « Autre ». Toutefois, les gens qui ne voulaient pas répondre ont trouvé la parade en cochant toutes les cases (les non réponses n'ont pas été comptabilisées). La distinction entre Eurasien et Métis n'a pas de sens objectif, elle repose sur ce qu'ont dit les personnes dans les entretiens qualitatifs ; ont été prises en compte les catégories le plus souvent mentionnées. Arabe et Berbère ont été séparés parce que dans toutes les enquêtes on constate que des gens se déclarent soit Arabe et Berbère, soit uniquement Arabe ou Berbère, dans la mesure où cette distinction correspond pour eux à des éléments d'identification. Il est évident que les personnes originaires de Kabylie auront plus généralement tendance à se reconnaître Berbère que les Amazighs majoritaires au Maroc où la question est moins sensible du point de vue identitaire. Dans une enquête auprès de jeunes diplômés, 72 se disaient Berbère, 75 Arabo-Berbère et 323 Arabe. Dans les enquêtes réalisées en collaboration avec les médias communautaires, le fait d'oublier les Berbères soulève un tollé.

M.MASSOT : Pourquoi ne pas avoir prévu une catégorie Blanc ou Européen et seulement Caucasien, sachant que dans l'ex-URSS, par exemple, Caucasien a une autre signification ?

M. DESPRES : C'est une erreur résultant d'une adaptation mécanique des catégories anglo-saxonnes. Les gens ne se reconnaissaient pas. Elle a été corrigée et sur le questionnaire mis maintenant en ligne sur les

sites communautaires, il y a « Caucasien/Blanc ». SOPI agit sur les circuits de distribution ethniques, magasins halal, etc. La première enquête s'était intéressée uniquement aux populations appartenant à des catégories qualifiées en France de « minorités ethniques ». On s'est rendu compte que l'INSEE fournissait des méthodes d'appréciation de la taille de la population relativement satisfaisantes et qu'en reliant les enquêtes Famille et Emploi au recensement, on pouvait effectuer un échantillonnage des populations. Ainsi, la prochaine enquête portera sur toute la population, avec des questions sur l'identité régionale et un échantillonnage sur des sous-groupes en fonction de mots-clés.

Mme DEBET : Le marketing ethnique va-t-il s'adresser aux Corses, Bretons, etc. ?

M. DESPRES : Si cela a des conséquences sur le mode de consommation, oui. Par exemple, les personnes d'origine portugaise ont gardé des comportements alimentaires très typés et même une endogamie forte, ce qui contribue au maintien de cette identité. Le projet de SOPI est de faire un panorama des identités culturelles en France pour voir si cela a des conséquences en matière de consommation.

Si l'on se place du point de vue de la lutte contre la discrimination raciale, deux catégories sont directement concernées, les Noirs et les Arabes. Dans ces groupes, la discrimination est au cœur de la construction identitaire. Les personnes sont renvoyées à leur identité réelle ou supposée, elles ne peuvent pas s'en départir. Si elles vont sur les médias communautaires, c'est parce qu'elles ne se reconnaissent pas dans l'image donnée d'elles dans les médias généralistes. Outre le fait que la statistique publique rend les échantillonnages plus faciles, c'est un paramètre important dans les études de la SOPI.

Le volontarisme des Noirs et Arabes pour répondre à ce type d'études est tout à fait surprenant et diffère des réponses apportées à Patrick Simon par les arabes et berbères qu'il a interrogé dans le cadre de son enquête sur la mesure de la diversité. Avec un mode de questionnement intracommunautaire (c'est-à-dire une ressemblance entre les personnes interrogées et celles qui interrogent), on a rencontré très peu de résistances. Il y a eu 10 000 réponses (la prochaine enquête portera sur une population ciblée de 9000 personnes avec plan de sondage et échantillonnage), aucune protestation, très peu de refus.

Une grande tendance est de se définir par le pays d'origine ou celui des parents plus que par les catégories ethno-raciales. L'important est d'expliquer les objectifs de la mesure de la diversité et le cadre moral et légal. Certaines sociétés interviennent sur le marché hors du cadre légal. La SOPI, hormis le fait qu'il lui a fallu six mois pour obtenir un récépissé, considère que la loi est bien faite quand elle requiert soit l'anonymat, soit le consentement exprès. Il était hors de question pour elle d'utiliser la méthode patronymique qui correspond à un enfermement identitaire, consiste à assigner un groupe de référence à quelqu'un qui n'a rien demandé. C'est choquant du point de vue éthique et spécieux du point de vue méthodologique dans la mesure où beaucoup de populations donnent des prénoms chrétiens à leurs enfants, où il y a des mariages mixtes, des noms pas identifiables, etc.

Indépendamment de l'inexistence de statistiques publiques, ce qui oblige la SOPI à faire ses propres projections avec le crédit relatif que cela a devant le marché, la loi lui paraît conforme à la réalité de la conduite des enquêtes et à ce qui est réclamé par les individus : je vous demande, comme consommateur ou citoyen, des informations personnelles qui ont un intérêt pour ma société, mais c'est anonyme, vous savez où est stockée la base de données, qui la gère, comment vous pouvez rectifier vos données, comment s'exerce le droit d'accès...

Il est permis de déplorer que beaucoup d'instituts de sondage ne prennent pas la peine d'effectuer des déclarations, car le rôle de la CNIL comme garante est indispensable. De regretter aussi les critiques adressées parfois aux travaux de la SOPI alors que parallèlement beaucoup d'enquêtes ont lieu sur des bases patronymiques et selon des méthodologies absurdes. Par exemple telle enquête sur la population musulmane avec 3% d'artisans et commerçants et 3% de professions libérales. Cela fait rire, pourtant cet

institut de sondage a pignon sur rue, mais la loi ne permet pas de s'opposer aux enquêtes que cet institut mène et qu'un organisme public pourrait réaliser.

Mme DEBET : Certes, la SOPI n'assigne pas une identité aux personnes, mais elle rend obligatoires les réponses à certaines questions.

M. DESPRES : La CNIL a demandé que les gains ne soient pas subordonnés à l'autorisation de conserver et d'exploiter les données et la SOPI s'est pliée à cette demande. Cela a été corrigé sur internet ; dans le dossier actuel, cette clause d'obligation a disparu.

Mme DEBET : Pendant combien de temps les données sont-elles conservées ? Est-ce qu'elles sont réutilisées ?

M. DESPRES : La durée de conservation prévue est de cinq ans, mais ces fichiers requièrent une requalification annuelle, sinon les adresses sont périmées et cela ne sert plus à rien ; de toute manière, les données personnelles de ce type se déprécient très vite. Les informations sont réutilisées pour d'autres enquêtes sur des domaines précis de consommation, enquêtes qui n'ont pas vocation à sortir du cadre fixé dans la première enquête et restent de même nature.

Une confusion est souvent opérée entre marketing ethnique et communication ethnique. En France, les populations concernées ne réclament pas une communication ethnique. Cela se fait aux Etats-Unis, mais en France décliner telle voiture pour les Noirs et pour les Arabes ne marche pas ; la construction identitaire française rend plutôt contre-productif ce type de communication. La demande qui émane des individus est de faire partie de la photo de famille, de ne pas être absent des publicités, pas en tant que membre d'une ethnie mais en tant que Français et consommateur. Donc, on fait surtout du marketing ethnique, même si certaines grandes agences en mal de créativité se sont dit qu'on pouvait finalement emprunter à d'autres univers et ont lancé quelques opérations de communication ethnique.

Mme DEBET : Quels sont les secteurs concernés ?

M. DESPRES : Ils sont très différents : la téléphonie, les cosmétiques, les transports aériens, les médias, l'agro-alimentaire, la grande distribution. Cela reste dans les entreprises quelque chose de pas forcément naturel pour les donneurs d'ordre. On segmente plutôt aujourd'hui en fonction de la classe sociale, du sexe. C'est un élément de motivation du consommateur comme d'autres et un élément important pour les populations qui subissent des discriminations et viennent d'espaces culturels assez différents. Du point de vue de l'analyse, c'est un outil pour mieux comprendre comment fonctionne la consommation et la société. Ces différences existent, il ne faut pas les surestimer, mais pas les nier non plus.

Mme FALQUE-PIERROTIN : si la discrimination est au cœur de la construction de l'identité de ces populations, la segmentation sur laquelle repose le marketing ethnique a-t-elle pour but d'accentuer l'offre spécifique à des groupes spécifiques, ou bien peut-on penser que ces populations n'ont pas envie de devenir encore plus « spécifiques » et visent au contraire à s'homogénéiser dans un ensemble français ?

M. DESPRES : Les deux. Aucune démarche ethnique ne réussit si le besoin n'est pas là. Un besoin réel : on a des parents à l'étranger que l'on veut appeler moins cher, on a des cheveux crépus qu'il faut démêler, on doit transférer de l'argent. Ce sont des besoins souvent mal satisfaits par les grandes entreprises du secteur normal. Sinon, le « clin d'œil ethnique » est inopérant en France.

Le grand changement est que ces populations, considérées comme venant de l'étranger, sont aujourd'hui françaises. Une partie des musulmans ne sont plus des étrangers. Donc le halal peut s'appliquer à des tas de mets que les gens ont envie de manger. Jusqu'à maintenant, le marketing ethnique était un marketing de migrants (de même que les Français à l'étranger se donnent les adresses où on trouve des bons fromages...). Avec les deuxième et troisième générations, se développe une dynamique identitaire très complexe où les gens revendiquent une identité positive – d'autant plus qu'elle est perçue comme attaquée – pas incompatible avec le sentiment d'être français. Quelqu'un né en France a le comportement d'un

Français avant tout ; ce n'est pas antithétique d'être Français et Noir ou musulman. Le cumul d'identités doit être assumé par tout le monde et plus ces jeunes générations sont diplômées, plus elles assument ce caractère pluri-identitaire. C'est un modèle idéologique que la France est très peu préparée à avaler, mais c'est non négociable, c'est un fait. Ces identités s'affirmeront toujours d'une manière ou d'une autre, plus on voudra les menacer, plus elles s'affirmeront sous des formes erratiques et non canalisées. Ces populations ont envie d'être traitées comme tout le monde, plus que de ressembler à tout le monde, et sont extrêmement modérées dans leurs demandes et leurs sentiments.

M. BOUCHET : Faut-il en conclure qu'en élevant le niveau culturel de tout le monde on réglerait tous les problèmes ?

M. DESPRES : On devrait élever la connaissance des autres cultures de tout le monde. L'insupportable, ce sont les caricatures. Il est pénible pour toute personne noire d'origine africaine ou même DOM-TOM de voir dans les journaux l'Afrique traitée uniquement sous l'angle de la famine, etc. Il se passe aussi des choses extraordinaires en Afrique ! Cela pousse au repli. Autre exemple : certains ne voient pas le rapport entre les jeunes Français d'origine musulmane et le conflit israélo-palestinien. Mais c'est structurant pour eux, tout comme la politique française en Afrique. On entend parfois des choses dissonantes, mais aussi des préoccupations qui reviennent et qui traduisent une tendance.

L'extraordinaire, en France, est que les personnes que l'on met en avant dans les médias sont des personnes qui ont une expression très minoritaire par rapport à ce qui se dit dans telle ou telle « communauté ». Avec cette notion, le combat est d'ailleurs perdu d'avance parce que les Antillais et les Africains sont séparés par plusieurs siècles, parce qu'être Malien ou Congolais est très différent, de même qu'être sans-papiers ou bac +5. Le seul point commun est la couleur de la peau et les cheveux et aussi le fait d'être souvent discriminé. Or, une communauté ne peut pas se définir que sur des critères négatifs, elle a besoin de valeurs communes. On peut défendre l'idée qu'il existe des valeurs communes dans ces « communautés », mais quand on s'attache à les définir, on tombe rapidement dans les stéréotypes. Même si les jeunes Noirs diplômés écoutent moins Delerm que les Blancs, il y a aussi des Noirs chanteurs lyriques : le problème, pour eux, c'est qu'ils n'arrivent pas à trouver du travail...

La SOPI est favorable à l'établissement d'une enquête générale portée par la puissance publique, mais il ne faudrait en aucun cas que cela aboutisse à une objectivation des catégories. Ce n'est pas grave si les gens trouvent ridicule qu'il y ait trente catégories à cocher ou si on les change sous la pression des individus. Ce sont des constructions sociales qui ont leur utilité à un moment donné. Savoir comment les gens s'auto-positionnent par rapport à ces références est l'information la plus précieuse, ce ne sera jamais scientifique. La SOPI est pour que ce type d'enquêtes soit entouré d'un maximum de garanties et s'attachera à continuer le dialogue avec la CNIL. Avant de lancer un dossier, elle prend toujours soin de recueillir l'avis de beaucoup d'acteurs différents, notamment de la société civile.

M. BOUCHET : une chose est d'avoir l'occasion de décliner, par exemple, son appartenance au groupe Breton ; autre chose de se voir assigner cette identité, parce que la personne qui en est l'objet n'est pas informée des schémas que l'on met derrière.

M. DESPRES : Jamais dans ses travaux la SOPI ne dit : les Bretons, les Arabes, les Noirs font ça ». Elle dira plutôt et éventuellement que 57% des Bretons mangent de la galette de sarrasin une fois par semaine...

III. LES SYNDICATS

AUDITION DE MME CATHY KOPP – MEDEF

M. MASSOT précise en préambule que le groupe de travail a pris connaissance de l'accord sur la diversité dans l'entreprise conclu le 11 octobre 2006.

Mme KOPP indique que son exposé sera basé sur son expérience de terrain en tant que DRH d'un grand groupe. Avant de travailler pour Accor, où elle est en charge depuis quatre ans des ressources humaines au niveau mondial, elle est restée 28 ans chez IBM. Elle y a notamment traité des questions de la diversité aux Etats-Unis et en a constaté les impacts positifs comme négatifs.

Elle ajoute qu'elle est membre de la HALDE depuis sa création et que, dans ce cadre, elle a connaissance de cas réels de discriminations en France.

Elle explique que la présidente du MEDEF, Laurence Parisot, lui a demandé de négocier l'accord sur la diversité évoqué à l'instant. Quatre syndicats sur cinq l'ont d'ores et déjà signé, dont la CGT. Cette expérience lui a permis de mieux cerner la perception de ce sujet par les syndicats comme par le patronat. Elle reconnaît cependant ne pas disposer de solutions miracles à ces problèmes très sérieux.

(a) Définition de la diversité

Mme KOPP affirme que la définition de la diversité lui pose problème. Elle s'interroge avant tout sur les objectifs que devrait se fixer une telle mesure. Toutefois, ce problème ne saurait être simplement réglé par des solutions « mathématiques ».

En France, il est possible de mesurer les catégories déterminées par le sexe, l'âge, le handicap (alors que cette mesure est interdite dans certains pays). Mme KOPP considère que la France ne trouvera pas intérêt à mesurer les nationalités, les origines géographiques et raciales, les orientations religieuses. Qui plus est, elle estime que chacune de ces mesures comporte des dangers.

De son côté, le groupe Accor a mesuré le nombre de nationalités représentées dans ses grands hôtels parisiens. 25 à 35 origines différentes ont été relevées parmi les 200 collaborateurs en question, qui ont tous la nationalité française. De plus, Mme KOPP ne juge pas utile de répertorier ces nationalités plus précisément. En effet, la simple information selon laquelle de nombreuses nationalités sont représentées dans ces hôtels lui suffit amplement.

Mme KOPP déclare avoir interrogé sur ce sujet des personnes d'autres origines autres que la sienne, en l'occurrence ses partenaires sociaux. Un homme d'origine africaine lui a notamment affirmé qu'il était avant tout Français et qu'il refusait d'être comptabilisé parmi les Sénégalais ou les musulmans. D'autres cas s'avèrent bien plus complexes, comme ceux des métis. En poussant le raisonnement, il faudrait créer des catégories mixtes comme « italo-portugais », « arabo-berbère ». La situation deviendrait impossible. En outre, de nombreuses personnes ne pourraient pas se positionner au sein de catégories telles que celles qui ont été créées au Royaume-Uni.

M. MASSOT ajoute que le Royaume-Uni a augmenté le nombre de catégories, en conservant la mention « autres ».

Mme KOPP constate que la mondialisation ne peut qu'augmenter le nombre de ces catégories. Néanmoins, l'excès de catégories rend le résultat de la mesure inutile.

Mme KOPP estime que la majorité des personnes d'ascendance non française ne souhaite pas voir leur origine répertoriée. En outre, elle rappelle que les derniers comptages de ce type qui ont pu être effectués

en France ont eu lieu au cours de la Seconde Guerre mondiale dans une logique de déportation. Définir l'objectif de la mesure s'avère donc fondamental.

La société française est confrontée à des phénomènes de communautarisation. A l'inverse, l'entreprise est, par chance, un vrai lieu d'intégration. En revanche, une mesure de la diversité l'exposerait à un risque de communautarisation. Par exemple, si les musulmans sont recensés, certains d'entre eux réclameront les listes ainsi constituées afin de créer des réseaux. En outre, Mme KOPP estime que l'entreprise ne doit tenir compte que des compétences et non de critères comme l'appartenance religieuse.

M. MASSOT objecte que l'entreprise doit tenir compte des fêtes religieuses.

Mme KOPP souligne que la situation en France mérite d'être éclaircie sur ce point : en effet, les jours fériés recouvrent de nombreuses fêtes religieuses catholiques alors que plusieurs confessions existent dans le pays. Plus tolérants, les Etats-Unis ont défini un nombre de jours fériés à dates libres. Les fêtes religieuses sont ainsi « banalisées » au même titre que n'importe quel jour de vacances. En France, l'entreprise ne doit tenir compte que de la religion musulmane, en raison des obligations du ramadan, en particulier dans l'hôtellerie-restauration. Cette situation ne pose pas problème dans le cas d'Accor car la direction a pour rôle d'adapter l'organisation du travail. Les musulmans non pratiquants peuvent ainsi rester discrets.

(b) Finalité de la mesure de la diversité

Mme KOPP estime que la France n'a pas besoin d'une « photographie » de la diversité, que cela soit à l'échelle de la société française dans son ensemble, au sein de la fonction publique, dans le monde de l'entreprise et de l'éducation, dans l'accès au logement ou aux soins. En revanche, elle considère que notre pays doit mener un travail sur les discriminations réelles.

Mme KOPP constate désormais une véritable prise de conscience des faits de discrimination. A l'inverse, pendant longtemps, les Français se sont voilé la face en supposant que la liberté, l'égalité et la fraternité existaient de fait, alors que tel n'était pas le cas pour certaines populations. A présent, il convient enfin d'agir. De son côté, une simple photographie n'aboutirait qu'à répéter un diagnostic déjà réalisé.

Pour Mme KOPP, la mesure de la diversité est également inutile dans la mesure où des politiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations existent déjà. En outre, elle doute qu'une telle mesure favoriserait une meilleure politique en la matière. Par exemple, Mme KOPP constate que la loi en faveur de l'égalité hommes-femmes n'a pas entraîné une réelle augmentation du nombre de femmes à des postes de haut niveau. Pourtant, il est parfaitement possible de recenser les hommes et les femmes dans ce cas. Mme KOPP affirme qu'en trente ans de vie professionnelle, elle a toujours vécu cette inégalité et qu'elle n'a connu que des progrès lents et ténus dans ce domaine.

Selon Mme KOPP, une mesure de la diversité serait nettement plus complexe qu'un recensement par sexe. Qui plus est, cette démarche n'apporterait aucune amélioration véritable. En réalité, Mme KOPP recommande une vraie politique de travail sur le fond.

En outre, elle reconnaît qu'il est difficile de mesurer les progrès réalisés en la matière. Cependant, elle considère que la résolution de ces problèmes ne passe pas par la réalisation de telles statistiques. De même, elle ne juge pas utile de répertorier les personnes recrutées dans les banlieues. En effet, ces populations ne sont pas les seules à faire l'objet de discriminations, celles-ci pouvant, par exemple, s'exercer jusque dans le XVI^e arrondissement de Paris.

Mme KOPP indique que le groupe Accor suit deux méthodes pour évaluer les progrès qu'il réalise dans ce domaine :

- **le testing**

Disposant de sites internet de recrutement importants, Mme KOPP est en mesure de réaliser des *testings* internes auprès des managers de son groupe. En revanche, elle ne souhaite pas qu'une association

pratique elle-même ce *testing* au sein de son entreprise. Son but est ici d'obtenir des progrès et elle ne souhaite pas se prêter à une approche qui pourrait ternir l'image de sa société.

○ **des enquêtes d'opinion auprès des salariés**

Accord recueille également l'opinion de ses collaborateurs sur des thèmes tels que l'égalité de traitement entre salariés, ceci grâce à des études réalisées de façon anonyme. Il s'agit alors de poser les bonnes questions.

M. MASSOT demande à partir de quelles catégories ethniques le *testing* est réalisé.

Mme KOPP explique qu'avec l'aide d'un collègue, elle a rédigé de faux CV répondant parfaitement, en termes de compétences, à des emplois proposés sur le site internet de son entreprise. La seule différence entre les CV envoyés se situait dans les noms choisis, significatifs en termes de sexe et d'origine (Jean Dubois, Jeanne Durand, Mamadou, Mohamed, Fatima...). Les catégories recherchées étaient : homme, femme, Africain, Maghrébin, Asiatique. Sur leurs ordinateurs, les employés de la direction des ressources humaines voient immédiatement apparaître le nom de chaque candidat mais non ses compétences. Pour repérer d'éventuelles distorsions, il a dès lors suffi de compter le nombre de fois où les CV ont été ouverts ainsi que le nombre de premiers rendez-vous fixés. Cette expérience, réalisée il y a un an, a permis de constater que des progrès s'avéraient nécessaires. Le résultat de cette démarche a été communiqué aux DRH. A présent, un diagnostic sur la diversité est en cours avant d'engager des actions. Ces réponses statistiques sont, certes, grossières mais aident à déceler les problèmes.

Mme KOPP déclare ne pas s'intéresser à la représentation de la diversité. Seule la lutte contre les discriminations lui paraît importante. En effet, leur élimination permet de tendre vers l'égalité de traitement. De plus, le *testing* et le sondage d'opinion lui semblent plus opérants que des chiffres.

Elle souligne que de nombreux Asiatiques et Maghrébins travaillent pour Accor. Cependant, ce fait ne donne pas d'indices sur la façon dont les demandeurs d'emploi originaires de ces zones sont considérés au sein de ce groupe. En outre, la mesure des rémunérations est également riche en enseignements mais il n'est possible de la réaliser qu'en s'appuyant sur des catégories du type « homme-femme ».

Mme KOPP se prononce défavorablement vis-à-vis d'une mesure de la diversité telle qu'elle est sous-entendue par le premier point du questionnaire. Par ailleurs, elle observe que la religion doit rester du domaine de la liberté.

(c) Peut-on mesurer la diversité ?

Mme KOPP estime préférable de mesurer les discriminations. A cet égard, les faits relevés par la HALDE permettent de mesurer statistiquement où se situe le plus grand nombre de discriminations. Sur cette base, Mme KOPP a pu orienter la négociation de l'accord sur la diversité dans l'entreprise vers la thématique des origines ethnique et sociale.

Mme KOPP ne juge pas nécessaire de distinguer ici le secteur public du secteur privé. Selon elle, il s'agit en effet d'un faux problème. Qui plus est, la question de la diversité est très complexe : la société en a collectivement conscience mais sa résolution est individuelle. Par exemple, à travers son éducation ou les stéréotypes qu'il a à l'esprit, chacun peut discriminer sans le vouloir. A titre personnel, Mme KOPP se déclare convaincue que les petites phrases qui, tout au long de sa vie professionnelle, ont pu la blesser n'ont jamais été prononcées de façon vraiment intentionnelle.

(d) Les données sont-elles suffisamment exploitées ?

Mme KOPP indique avoir longuement examiné avec les partenaires sociaux l'opportunité d'exploiter les informations concernant le lieu de naissance des individus et de leurs parents. Soulignant les possibles

dangers liés à l'exploitation d'une donnée comme le lieu de naissance, elle recommande de se montrer circonspect sur ce point et de prendre en compte l'accélération de la mobilité des personnes. Par exemple, un même individu peut naître en Seine-Saint-Denis, être d'origine maghrébine et avoir poursuivi ses études dans le XVI^e arrondissement.

M. MASSOT indique que cette partie du questionnaire s'adresse surtout à la statistique publique et aux chercheurs.

Mme KOPP précise que les partenaires sociaux et elle-même ont conclu au caractère dangereux et non significatif de l'exploitation du lieu de naissance.

(e) Que pensez-vous de l'analyse des « zones » (ZEP, ZUS) comme un moyen de mesurer la diversité ?

Mme KOPP affirme que l'analyse des ZEP et des ZUS comporte elle aussi des dangers. Il serait certes tentant de considérer que les discriminations correspondent à des territoires clairement délimités. En réalité, cette affirmation serait erronée. Il est sûrement exact que les populations qui vivent dans ces zones sont davantage touchées par des discriminations. Cependant, celles-ci ne sont pas liées aux ZEP et aux ZUS elles-mêmes.

(f) Méthode « patronymique »

M. MASSOT remarque que Mme KOPP a utilisé une méthode comparable dans son *testing*.

Mme KOPP indique qu'elle a ainsi voulu vérifier, de façon informelle, si certains de ses collaborateurs entretenaient des stéréotypes. Une enquête réelle pourrait être biaisée par les effets de la mondialisation et du développement des communications sur la cohérence de l'attribution des prénoms. Par exemple, des couples de souche française prénomment leurs filles Zara. Or celles-ci ne seraient probablement pas catégorisées parmi les personnes d'origine française. Dès lors, Mme KOPP estime que l'analyse des prénoms pourrait se révéler dangereuse. Ayant réalisé un test avec des noms et prénoms, elle note que celui-ci produit des indications de masse mais que ces résultats manquent de précision.

(g) Usage de l'identité des parents, voire des grands-parents

Mme KOPP considère que les personnes qui sont issues de milieux sociaux défavorisés et qui ont réussi dans leur vie professionnelle n'éprouvent pas nécessairement l'envie de faire état de leurs antécédents. Dans ces conditions, elle recommande de leur laisser la liberté d'en parler ou non. Plus largement, Mme KOPP se prononce pour le respect de l'identité que l'individu souhaite se donner.

(h) Autodéfinition

Mme KOPP indique avoir constaté des phénomènes extrêmement surprenants en matière d'autodéfinition : une personne peut en effet se caractériser d'une manière différente du point de vue de son collègue. Or, dans le contexte des discriminations, l'information importante réside dans l'opinion des autres, l'autodéfinition n'aboutissant qu'à créer des problèmes.

Par exemple, Mme KOPP a demandé à Yazid Sabeg, qui se prononce en faveur d'un comptage par origine, comment il se définit. Il lui a alors répondu qu'il se sentait arabo-berbère. Elle remarque cependant qu'elle ne saura pas utiliser l'information éventuelle selon laquelle le groupe Accor compterait dix Arabo-

Berbères. Plus généralement, elle souligne le danger de dérives communautaristes, d'accusations ou de mise à l'écart.

(i) Enquêtes anonymes

Mme KOPP souligne l'intérêt des enquêtes anonymes, comme les études d'opinion qu'elle réalise, car les personnes interrogées y expriment la façon dont elles se sentent perçues. Or la discrimination ressort précisément du domaine de la perception. L'échantillon de ce type d'enquêtes doit naturellement être significatif. Les réponses collectées doivent également être exploitées pour un objectif de progrès non seulement quantitatif mais aussi qualitatif.

(j) Est-ce que le tri des personnes opéré par leur nom et prénom est plus « dangereux », au sens de la protection de la vie privée, que celui se fondant sur la nationalité ou le lieu de naissance ?

Mme KOPP considère que le « tri » des personnes est aussi dangereux dans un cas que dans l'autre.

(k) Faudrait-il créer un référentiel national ethno-racial ?

Mme KOPP exprime ses plus vives réticences devant la perspective d'un référentiel national ethno-racial. M. MASSOT précise que cette question a été posée de façon neutre. Elle trouve son origine dans la demande de certaines entreprises visant à établir des catégorisations ethniques. Or cette démarche n'a pas de sens sans référentiel.

Mme KOPP assure comprendre le sens de cette question et ajoute qu'elle a voulu l'approfondir. Elle établit ainsi un parallèle avec la politique de quotas définie au titre de la parité hommes-femmes et observe que celle-ci ne donne pas de résultats probants. De même, elle a connu des politiques comparables aux Etats-Unis et en a constaté les effets positifs et négatifs. Aujourd'hui, la politique de quotas (qui visait les noirs, les Asiatiques, les Hispaniques, les handicapés, les femmes, les homosexuels) y a été remplacée par une assurance de non-discrimination. De plus, les personnes qui ont fait l'objet de ces politiques de quotas s'entendent souvent dire au cours de leur vie professionnelle qu'elles ont obtenu tel ou tel poste grâce à leur couleur de peau. Or elles sont le plus souvent compétentes et souffrent donc de ces blessures quotidiennes. C'est pourquoi Mme KOPP refuse depuis lors toute politique de quotas, y compris en faveur des femmes.

Les approches de discrimination positive, abordées dans la campagne électorale et assimilables à des politiques de quotas, peuvent avoir, elles aussi, de graves implications. Ces politiques présentées comme momentanées peuvent en fait durer des dizaines d'années. Des « sous-castes » seraient alors créées dans le monde civil et dans l'entreprise, ce qui ne ferait qu'aggraver la situation.

Par ailleurs, Mme KOPP qualifie de « fou » le modèle de catégorisation du Royaume-Uni. Elle admet que cette description correspond au monde britannique mais s'étonne de l'absence des Indiens dans la liste.

M. MASSOT indique qu'il s'agit probablement d'un oubli.

Mme KOPP remarque que cette grille ne permet pas de prendre correctement en compte le métissage. Or en France, celui-ci a créé un nombre de catégories nettement plus important qu'au Royaume-Uni. De plus, les Guadeloupéens, noirs, sont Français de souche. Les catégoriser poserait un grave problème vis-à-vis de leur rapport à leur propre nationalité. Mme KOPP estime que les Britanniques devront de nouveau augmenter le nombre de catégories retenues dans leur approche et que celle-ci est vouée à l'échec.

Les partenaires sociaux se prononcent, à l'unanimité contre des mesures de ce type, insistant sur le respect de l'identité globale des personnes. Or les caractéristiques ethniques ne sont qu'une petite partie de l'identité d'une personne.

(l) Faudrait-il modifier le corpus législatif ?

Mme KOPP estime que les lois nécessaires (égalité professionnelle, handicap et même discrimination) existent déjà mais qu'elles ne sont pas correctement appliquées. La société française manque en effet de juges pour les faire respecter. De plus, elle considère qu'on peut lutter efficacement contre les discriminations à condition de s'attaquer aux problèmes de fond.

(m) La CNIL est-elle garante de la protection des personnes et de la vie privée ?

Mme KOPP estime que la CNIL est garante, par essence, de la protection des personnes et de la vie privée. Elle rappelle que la CNIL a été créée dans le but de protéger l'identité des individus dans sa totalité et non pour les catégoriser. La vie privée et sa protection fondent une grande part des libertés. En outre, la liberté réside dans l'identité et non dans la catégorisation.

La CNIL doit protéger la vie privée telle qu'on l'entend culturellement en France. A l'inverse, les idées appliquées aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, dont la culture et l'histoire sont différentes, ne sont pas toujours transposables dans la société française. En réalité, celle-ci doit créer, comme elle le fait actuellement, son propre modèle de lutte contre les discriminations.

(n) La CNIL représente-t-elle un frein à l'évolution de la société ?

M. MASSOT précise que la question s'adresse en particulier aux chercheurs.

Mme KOPP considère que la CNIL ne constitue pas un frein à l'évolution de la société dans la mesure où elle protège la liberté. De surcroît, il est impossible d'enrayer ces évolutions de même qu'un phénomène comme la mondialisation. En revanche, la liberté des personnes et leur identité peuvent être protégées. Par ailleurs, au sein d'une entreprise, la diversité et l'identité des individus permettent le progrès et l'innovation.

(o) La loi « Informatique et Libertés » (art. 8)

Mme KOPP estime qu'il ne faut pas assouplir l'article 8 de la loi « Informatique et Libertés ». Elle ignore les avantages que peuvent fournir les dérogations prévues par la loi.

Mme KOPP demande aux membres du groupe de travail ce qu'ils entendent par « anonymisation à bref délai ».

M. MASSOT explique que les données sensibles issues d'un questionnaire non anonymes peuvent être exploitées à condition qu'il soit immédiatement rendu anonyme.

Mme KOPP recommande la prudence en matière de dérogations et préconise d'en évaluer toutes les conséquences au préalable.

(p) Avez-vous des suggestions concernant le rôle que la CNIL devrait jouer dans le domaine de la mesure de la diversité ?

Mme KOPP estime que la question de la mesure de la diversité se pose et que, sur ce sujet, la CNIL peut apporter beaucoup par l'approfondissement du débat public. Elle constate que la collectivité recherche ici une réponse rapide à un problème de fond. Mme KOPP affirme que, plutôt que d'attendre une solution miracle, il convient de se lancer dans de multiples actions afin de progresser dans la lutte contre les discriminations.

Mme KOPP observe que le vote par le Parlement du principe du CV anonyme s'est effectué dans la précipitation, sans aucune réflexion approfondie. Certes, l'intention était certainement bonne et le CV anonyme peut représenter un outil utile. Cependant, ce débat a désormais suscité la croyance collective selon laquelle cette approche permettrait à elle seule de résoudre les problèmes liés à la discrimination.

M. MASSOT demande à Mme KOPP si elle expose une position officiellement adoptée par le MEDEF

Mme KOPP indique que, lors de la négociation qu'elle a conduite avec les partenaires sociaux, cette position était celle des instances du MEDEF. Les syndicats se joignent d'ailleurs au MEDEF pour affirmer leur opposition à la mesure de la diversité, ceci en raison de la perte d'identité induite.

Faisant référence aux discussions de Mme KOPP avec ceux de ses partenaires sociaux qui se définissaient comme Français, M. MASSOT objecte que ces partenaires sociaux sont déjà intégrés dans l'entreprise et que la question de l'origine peut se poser différemment pour les personnes qui en sont exclues.

Mme KOPP accepte cette objection. C'est précisément pour cette raison qu'elle a réalisé des *testings*. Elle ne juge pas nécessaire de reconnaître collectivement la pratique des discriminations. Elle note également que certains dirigeants de branches au sein du MEDEF considèrent encore que le sujet de la diversité n'est pas important et continuent à nier ce problème. Enfin, Mme KOPP reconnaît disposer de moins d'expérience sur les publics qui se situent en dehors de l'entreprise.

M. BOUCHET estime que l'évocation du terrible effet que les quotas peuvent avoir sur leurs bénéficiaires constitue un argument de poids.

Mme KOPP indique qu'elle n'a jamais bénéficié de l'application d'un quota. Pourtant, ses collègues lui ont régulièrement reproché d'avoir obtenu une promotion en raison de son statut de femme. Vingt ans après, elle se souvient encore de ces blessures. Plus généralement, les quotas génèrent ce genre de souffrances. Les Américains ont précisément abandonné cette politique pour ces raisons. Cependant, faire évoluer un état d'esprit qui prévaut depuis des dizaines d'années sera très difficile. De la même façon, en France, le dispositif des préretraites, utilisé pour créer de la souplesse dans le recrutement managérial, a abouti à un syndrome selon lequel les quinquagénaires seraient devenus des « vieux ». A cet égard, Mme KOPP remarque que, dans sa jeunesse, on était jeune jusqu'à 21 ans et senior à partir de 65 ans. Aujourd'hui, alors que l'espérance de vie a augmenté, on est jeune jusqu'à 35 ans et senior à 45 ans. Cette perception, fabriquée de toutes pièces, sera là encore difficile à modifier. Or les quotas risquent de créer des syndromes analogues.

AUDITION DE M. JEAN-LOUIS MALYS - CFDT

M. MALYS indique que la CFDT agit depuis toujours sur les questions d'immigration et de discrimination au travail. Elle a construit un travail de réflexion-action sur cette question depuis plus de dix ans. Construisant concepts et théories, elle est progressivement passée de la dénonciation du racisme au travail introspectif et à l'action concrète en entreprise. L'accord diversité est pour elle une étape importante dans l'évolution de la réflexion sur ce sujet complexe, auquel les militants syndicaux ne sont pas forcément sensibles.

Dès le début des négociations, la question des outils de mesure de la diversité s'est posée. La CFDT s'est voulue très prudente. Tous les outils comportent en effet à la fois des arguments séduisants et des risques de dérives. En particulier, la généralisation du CV anonyme est apparue à la CFDT comme une solution facile et peu efficace, sans évaluation des processus de recrutement et d'évolution de carrière.

La CFDT n'a pas d'opinion arrêtée en ce qui concerne la question de l'évaluation. Elle recommande toutefois souplesse et prudence en la matière.

La CFDT estime que l'expérimentation est nécessaire. L'action politique doit s'accompagner d'une logique d'état des lieux et d'évaluation des évolutions.

Pour autant, elle souligne les limites de l'établissement de fichiers :

Risque de détournement

Les statistiques obtenues pourraient être détournées dans la cadre d'actions discriminatoires, telles les statistiques sur la délinquance.

Risque de stigmatisation

Les Français risquent de ne pas apprécier une classification et se sentir stigmatisés.

- Risque de structurer les communautarismes

La CFDT craint que les communautés, matérialisées par les statistiques, ne se referment sur elles-mêmes.

Risques de l'autodiagnostic

Il est difficile et dangereux de demander à des personnes de « s'autoqualifier », en particulier lorsqu'elles sont issues d'un métissage.

Risques posés par la définition des catégories

Comment définir les catégories ethniques ? Les discriminations ne se fondent pas que sur les aspects visibles. Exemples : les immigrés des pays de l'Est, les mœurs sexuelles.

La CFDT se positionne en faveur du « *testing* », qu'elle qualifie de bonne technique d'évaluation et de perception des évolutions. Le ciblage précis des enquêtes, tel qu'il est actuellement préconisé par la CNIL, apparaît comme une solution utile pour effectuer l'état des lieux et apprécier les politiques menées.

En revanche, la CFDT est défavorable à la constitution d'un fichier ethnique.

La CFDT n'exclut pas d'évoluer sur ces questions en fonction des expérimentations réalisées.

M. BENFAÏD précise que la CFDT s'en tient aux recommandations de la CNIL de juillet 2005. Il convient de se demander quels sont les problèmes à traiter. S'agit-il de travailler sur la diversité ou de lutter contre les discriminations ? S'ensuivent deux orientations.

Dans le cas où les origines et caractères identifiés ou supposés de l'individu n'interviennent pas forcément (par exemple : les difficultés d'accès à l'emploi), il s'agit d'identifier les obstacles indépendamment de ces critères.

Dans le cas de l'évaluation de l'action, ces informations deviennent nécessaires. La CFDT a suggéré, au moment de la mise en place de la HALDE, que les partenaires sociaux puissent procéder à des

expérimentations, avec garantie de la CNIL et de la HALDE. En revanche, elle refuse tout processus préétabli.

MME DEBET demande aux représentants de la CFDT si leur définition de la mesure de la diversité englobe les femmes, les handicapés, etc. ou simplement les personnes issues de l'immigration.

M. MALYS souligne l'ambiguïté gênante du terme de « diversité ». Le constat de la diversité n'empêche pas les discriminations. La CFDT préférerait des mesures en faveur de l'égalité de traitement. Elle estime que tous les types de discriminations doivent être abordés. Il convient cependant de prendre un dossier après l'autre et d'éviter tout amalgame. Ces dernières années, la CFDT a travaillé sur la question des inégalités professionnelles et celle des seniors. La principale question reste toutefois celle des origines et de l'apparence.

MME DEBET demande aux représentants de la CFDT ce qu'ils pensent de la mesure de la diversité par des données objectives, telles que l'origine ou l'activité des parents, et à quel type d'expérimentation ils se réfèrent.

M. MALYS indique que la CFDT a procédé à des auditions dans le cadre de l'accord signé le 11 octobre 2006. Elle ne s'oppose pas à une mesure effectuée à partir des sept premiers numéros du numéro de Sécurité sociale ou des origines des parents. En revanche, le syndicat refuse tout systématisme. Il serait notamment défavorable au traitement de ces questions dans le bilan social des entreprises.

MME DEBET demande si les expérimentations envisagées ne concernent que la statistique. La CFDT donnerait-elle son accord à la présence de données relatives à l'origine dans les fichiers de ressources humaines ?

M. MALYS s'oppose clairement à un tel dispositif dès lors qu'il serait systématisé. En revanche, il donnerait son accord à un dispositif expérimental et entouré de précautions.

M. BENFAÏD remarque que les fichiers et les enquêtes n'ont pas la même utilité. Il s'oppose aux fichiers indiquant l'origine dans le cadre des ressources humaines mais est favorable à des enquêtes anonymes, volontaristes et pilotées par les partenaires sociaux, qui donneraient suffisamment d'indications à l'entreprise dans le but d'une égalité de traitement.

MME DEBET demande aux représentants de la CFDT s'ils sont favorables à des enquêtes en entreprises établies sur des critères ethno-raciaux.

M. MALYS répond par l'affirmative, dans la mesure où les données sont recueillies de façon anonymes.

MME DEBET demande si les expérimentations permettront de mesurer la diversité ou d'analyser les réactions individuelles.

M. MALYS recommande de se méfier des photographies et de leur préférer l'observation des évolutions. Quant à la perception des enquêtes, il faut avoir en tête que 30 % des Maghrébins refusent de se définir comme tels.

MME DEBET demande à JEAN-LOUIS MALYS ce qu'il pense des enquêtes patronymiques effectuées à partir des fichiers de ressources humaines.

M. MALYS estime qu'à moins d'établir un référentiel complexe, le résultat lui en paraît aléatoire.

MME DEBET souhaite savoir si les actions de JEAN-FRANÇOIS AMADIEU ou SOS-Racisme à partir des patronymes pouvant être considérés comme discriminants lui semblent pertinentes.

M. MALYS considère que l'expérimentation, à condition d'avoir une attitude scientifique et prudente, est nécessaire sur les études patronymiques comme pour le *testing*. M. AMADIEU a démontré qu'il s'agissait d'une mesure pertinente, malgré les réserves qu'elle pouvait susciter. Il souligne toutefois que, dès lors que l'identification est rendue possible, la société s'expose au piège des quotas, inadmissible pour la CFDT qui valorise une logique de compétences.

MME DEBET demande dans quels types d'entreprises il serait possible d'effectuer ces expérimentations.

M. MALYS reproche aux grandes entreprises de lancer des opérations sans impliquer les organisations syndicales. Il remarque que les petites et moyennes entreprises échappent quant à elles à ces questions. Il cite l'exemple de membres de la CGPME venus négocier l'accord en se défendant de tout racisme, les employeurs du BTP affirmant notamment recourir à de la main-d'œuvre immigrée. Ils pratiquent là un déni de discrimination. M. MALYS suggère d'engager des actions territorialisées ou des actions de branche à destination des PME, en particulier dans les entreprises employant de la main-d'œuvre immigrée. Il s'agirait de mesurer le communautarisme, comme dans le métier du nettoyage, ainsi que les évolutions de carrière.

MME DEBET remarque qu'il est difficile de réaliser des statistiques sur des entreprises à faible effectif comme les PME.

M. MALYS répond que la difficulté est contournée à condition de réunir suffisamment de PME. Il souligne qu'il faut s'intéresser aux PME pour obtenir une bonne vision du monde de l'entreprise. Les populations à risque se situent souvent dans des métiers de sous-traitance. La CFDT a conscience que l'accord sur la diversité, qui ne s'applique automatiquement qu'aux entreprises de plus de 50 salariés, a une portée limitée, pour l'instant dans les TPE/PME..

MME DEBET demande aux représentants de la CFDT s'ils s'opposent à ce que la loi fasse désormais figurer des catégories ethno- raciales.

M. MALYS répond par l'affirmative, sous réserve d'évolutions liées à l'expérimentation.

MME DEBET demande à M. MALYS si les enquêtes en entreprise doivent-être réalisées par un tiers.

M. MALYS admet que les grandes entreprises puissent disposer des outils internes adéquats mais recommande de travailler avec un tiers afin de garantir la qualité des résultats. La CFDT a cherché, à travers l'accord diversité, à établir une évaluation « qualitative » en s'intéressant plus aux mécanismes qu'aux statistiques.

MME FALQUE-PIERROTIN demande aux représentants de la CFDT s'ils distinguent ainsi l'objectif de connaissance de la population française de l'objectif de lutte contre la discrimination, pour lequel un outil statistique complémentaire n'est pas nécessaire.

M. BENFAÏD confirme cette opinion. Il ajoute qu'indépendamment du problème des origines, le service public de l'emploi pourrait être ce tiers évaluant les obstacles à l'embauche existant dans les différents bassins d'emploi. Il conteste les opérations unilatérales menées par les entreprises ainsi que le concept de diversité, trop subjectif pour être un objectif. Il remarque que des outils et des méthodes existent déjà pour mettre en œuvre des discriminations positives.

M. MASSOT demande aux représentants de la CFDT, qui se sont prononcés pour des enquêtes ciblées, s'ils admettent que des enquêtes se déroulent sur une longue période, notamment pour étudier l'évolution des carrières.

M. MALYS remarque qu'il est possible d'obtenir des réponses avec des outils statistiques sans recourir à des fichiers structurés. Il reconnaît la nécessité d'outils destinés à connaître la population, ne serait-ce que pour des questions de santé publique.

MME DEBET demande aux représentants de la CFDT leur opinion sur les politiques territoriales de type ZUS et ZEP.

M. MALYS y est plutôt favorable mais souligne le travers de chercher à recruter à tout prix dans ces quartiers. Il recommande d'éviter en amont la discrimination. Des politiques rurales l'ont notamment surpris. La CFDT distingue trois types de discriminations :

Les discriminations ouvertes

Les discriminations ouvertes s'appuient sur une idéologie excluante. La seule réponse possible est la sanction prévue par la loi.

Les discriminations sociales

Les discriminations sociales (pauvreté, chômage, exclusion, habitat, scolarité) ne concernent pas que les personnes d'origines étrangères.

Les discriminations basées sur les préjugés

Les discriminations basées sur les préjugés se retrouvent dans le recrutement de salariés. La CFDT estime qu'elle a son rôle à jouer contre ces discriminations.

Le distinguo est nécessaire car les militants de la CFDT eux-mêmes ne sont pas toujours à l'aise avec ces questions. L'accord sur la diversité a permis de sortir du déni et a ouvert un espace pour exposer les problèmes.

MME DEBET demande si la CFDT va effectuer son propre audit de la diversité.

M. MALYS répond qu'il a déjà été réalisé. La CFDT est satisfaite de la situation parmi son personnel administratif.

MME DEBET s'enquiert des critères utilisés dans cet audit.

M. BENFAÏD cite le lieu de naissance, le nom des parents et des grands-parents, la date d'acquisition de la nationalité française, la mobilité territoriale. Il précise que l'enquête concernait l'intégration des cadres dans les entreprises.

M. MALYS ajoute que la CFDT faisait partie d'un panel. Il reconnaît que le syndicat souffre d'un manque de diversité parmi ses responsables et n'est pas fier de l'aspect de ses assemblées générales. Malgré quelques exceptions (par exemple, une camarade d'origine iranienne dans la Commission Exécutive), la CFDT est consciente du travail à réaliser sur elle-même.

AUDITION DE M. MOHAMED OUSSEDIK - CGT

M. OUSSEDIK expose en préambule l'approche de la CGT lors des négociations de l'accord national interprofessionnel sur la diversité.

La lutte contre les discriminations directes passe par la reconnaissance de leur existence dans l'entreprise (Préambule) et la volonté des partenaires sociaux de s'y attaquer dans le cadre des lois existantes et largement suffisantes.

L'accord national interprofessionnel sur la diversité se fixe pour objectifs d'œuvrer à lutter contre les discriminations et à changer les comportements par la sensibilisation, la formation et la mise en place d'outils concrets de dialogues et d'informations dans l'entreprise comme le Comité Elargi de la Diversité regroupant les élus CE/DP/Délégués Syndicaux et les employeurs.

Les difficultés se sont fait sentir dès lors que le sujet de l'action concrète et la question de la mesure ont été abordés. La CGT exclut tout quota ou discrimination positive.

Le syndicat s'oppose à l'idée de mesurer la diversité, soulignant la définition floue de ce dernier mot, excepté dans le cas des enquêtes publiques (INSEE/INED...).

Dans cette éventualité, la CGT refuse toute mesure des origines ethniques, raciales et des orientations religieuses. En revanche, la CGT admet la prise en compte de la nationalité et des origines géographiques et souhaite y ajouter l'origine sociale avec le lieu de résidence, l'âge, le sexe et le handicap.

Le syndicat estime que le problème des discriminations ne sera pas réglé par la statistique mais par un débat public et une réelle volonté politique.

La CGT s'oppose à la création d'un référentiel national ethno-racial. La définition du terme d'ethnie pose en effet problème.

MME DEBET demande à M. OUSSEDIK son opinion vis-à-vis de la mesure de la diversité au sein des entreprises.

M. OUSSEDIK répète qu'il défend la lutte contre la discrimination plutôt que la mesure de la diversité. Il souhaite s'inspirer de l'expérience en matière de lutte contre les discriminations portant atteinte aux libertés syndicales. Il reconnaît l'absence d'outil modèle, citant les expériences du CV anonyme, des sept premiers chiffres du numéro de Sécurité sociale. La CGT a proposé la mise en place d'un cahier de candidatures, examiné par les partenaires sociaux lors du comité élargi de la diversité. Ce cahier contient le descriptif de toutes les candidatures reçues par l'entreprise, acceptées et refusées, assorties des motifs (ou mise en place d'un classeur avec toutes les candidatures pour un poste par exemple).

MME DEBET note que, sans outil statistique, un tel dispositif requiert l'examen de dizaines de CV.

M. OUSSEDIK précise que la négociation avait pour but d'adapter l'outil en fonction de la taille des entreprises dans le but d'obtenir des résultats. La solution idéale, serait d'effectuer ce contrôle au niveau des branches. A ce sujet Il regrette que l'accord soit sans caractère contraignant pour les branches pour l'ouverture de négociations, et qu'il ne vise pas les entreprises de moins de 50 salariés et celle ne disposant pas d'un comité d'entreprise.

MME DEBET demande à M. OUSSEDIK son opinion vis-à-vis des enquêtes effectuées à partir de questionnaires (répertoriant les origines) ou des fichiers de ressources humaines (répertoriant les patronymes) dans les entreprises.

M. OUSSEDIK craint qu'une telle liberté laissée aux employeurs ne soit source de dérives.

MME DEBET demande si le recours à un prestataire tiers suffirait à apaiser ses craintes.

M. OUSSEDIK recommande plutôt le recours au service public. Il note cependant que les entreprises disposent de nombreux moyens permettant de mesurer la diversité (lieu de résidence, numéro INSEE).

MME DEBET indique que les entreprises ne se satisfont pas de ces seules données.

M. OUSSEDIK note que les entreprises ne s'intéressent pas aux origines sociales. Ces données, dont l'utilisation doit être encadrée par la statistique publique, sont riches en enseignements. Il en va de même pour les études sur les origines géographiques d'habitation, qui d'ailleurs existent déjà. Ainsi, le Conseil Economique et Social s'est penché sur le taux de chômage dans les ZUS et les ZEP. Les données ne doivent pas être destinées à la seule entreprise mais diffusées dans le cadre d'un débat public.

MME DEBET demande à M. OUSSEDIK ce qu'il pense des enquêtes patronymiques, réalisées notamment par SOS Racisme ou Jean-François Abadieu.

M. OUSSEDIK remarque que ces enquêtes ont abouti au CV anonyme, c'est-à-dire l'effacement d'une partie de son identité dans le but d'obtenir un emploi voire d'obtenir un simple entretien. Il estime que la loi doit d'abord être respectée dans les entreprises et que les partenaires sociaux doivent occuper une large place dans le choix des outils à utiliser, afin d'éviter toute mesure de quotas. M. OUSSEDIK note également que les prénoms repérés ne sont issus que de l'immigration d'Afrique du Nord, alors que le prénom Mohammed peut difficilement aujourd'hui ne pas être considéré comme français.

MME DEBET objecte que ce prénom sera considéré comme potentiellement discriminant.

M. OUSSEDIK estime que la perception des prénoms est évolutive.

MME DEBET demande à M. OUSSEDIK s'il est défavorable à une utilisation des critères de localisation géographique par les entreprises.

M. OUSSEDIK admet le recours à ces données par les entreprises, à condition qu'elles soient issues de statistiques publiques. Il cite le cas d'Aéroports de Paris, qui a recruté dans son voisinage via des associations au lieu de simplement ouvrir ses portes. Le taux de chômage dans ces endroits est public et permet déjà de prendre des décisions en la matière.

MME DEBET demande à M. OUSSEDIK s'il lui semble que la mesure publique de la diversité est améliorable.

M. OUSSEDIK estime que les statistiques publiques sont suffisantes en leur état mais souffrent d'un déficit de popularisation.

M. BOUCHET demande si l'ajout de mesures statistiques peut être interprété par la CGT comme une absence de volonté politique.

M. OUSSEDIK confirme que le besoin de statistiques peut masquer un manque de volonté. Il juge que la HALDE est un outil nécessaire, qui devait permettre de recenser des cas de discrimination et de lancer des actions juridiques mais qui se révèle moins courageuse envers les entreprises, favorisant alors le recours aux statistiques. M. OUSSEDIK est convaincu que les statistiques ne pourront pas changer les comportements. En ce qui concerne la CNIL, il estime qu'elle doit être garante de la protection des personnes et de la vie privée, en portant assistance en particulier aux individus.

M. OUSSEDIK n'est pas favorable à l'utilisation de l'état civil dans la mesure de la diversité, soulignant que des personnes peuvent vouloir rester discrets sur certains détails. Il cite l'exemple des transsexuels.

MME DEBET remarque que le fichier public ne contient que la nouvelle identité de l'intéressé.

M. OUSSEDIK évoque également le souhait de discrétion des enfants de parents homosexuels.

MME DEBET répond que l'homoparentalité n'a pas d'existence juridique en France.

M. OUSSEDIK invite la CNIL à se placer dans la perspective d'une évolution des lois en la matière et recommande de s'abstenir de mesurer la diversité.

AUDITION DE MME VERONIQUE LOPEZ-RIVOIRE - FO

Mme LOPEZ-RIVOIRE estime que la tension entre égalité juridique et diversité concrète est au cœur du débat. Souvent abordée, la problématique de la mise en place de statistiques ethno-raciales reste délicate.

(q) Objection à l'établissement de statistiques ethniques

Mme LOPEZ-RIVOIRE évoque le colloque sur les statistiques ethniques qui s'est tenu le 19 octobre 2006. Elle observe que, pour les partisans des statistiques ethniques, la position française est critiquable car elle est « basée sur l'utopie créatrice de la citoyenneté » (Dominique Schnapper).

D'une part, l'établissement de statistiques ethniques constitue bel et bien une remise en cause de l'utopie créatrice de la citoyenneté, à laquelle FO s'affirme profondément attachée. D'autre part, cette utopie ne saurait être abandonnée même si les applications restent en-deçà des aspirations. Au contraire, il convient de faire en sorte que la réalité s'approche de ces aspirations.

L'objection de FO à l'établissement de statistiques ethniques se situe tant au niveau des principes que des techniques.

(i) Principes

FO, syndicat républicain, milite pour une égalité de droit. Mme LOPEZ-RIVOIRE remarque que la discrimination positive s'est développée dans les pays de tradition ségrégationniste et a produit à chaque fois une rupture d'égalité.

Quant aux expériences en Europe, elle remarque que les communautés les plus importantes du Royaume-Uni ont pris conscience des avantages à retirer d'une catégorisation ethnique et que cette politique n'a pas pour but de lutter contre les discriminations. Citant John Crowley, elle critique l'incohérence des catégories choisies et les dérives de l'autodéfinition. Ce chercheur estime également que le suivi ethnique ne peut intrinsèquement être ni temporaire ni expérimental.

Aux Pays-Bas, une loi abrogée en décembre 2003 obligeait les entreprises de 35 salariés au plus à enregistrer les salariés selon leurs origines et à définir un plan de progression de la place des étrangers dans leur personnel.

FO s'oppose à toute politique de quotas, dont l'efficacité est critiquable et qui nuisent souvent à la simple application du droit.

(ii) Techniques

Mme LOPEZ-RIVOIRE se demande s'il est possible de construire un référentiel ethno-racial fiable, sachant qu'il n'existe pas de modèle de catégories ethniques à l'échelle européenne. Pour le chercheur Alain Blum, la statistique ethnique ne permet pas de lutter contre la discrimination car elle ne mesure pas l'ethnicité en tant que pratique culturelle. Elle cite ce qu'Edgar Morin appelle les identités concentriques, que l'individu construit et qui le construisent.

Les catégories créées risquent donc de s'avérer caricaturales et d'être utilisées pour discriminer les individus. FO est attachée à l'égalité de droit.

Soulignant l'instrumentalisation possible des statistiques ethniques, Mme LOPEZ-RIVOIRE indique que le Ministre de l'Intérieur actuel en a réclamé à propos des délinquants, dans un but autre que la lutte contre la discrimination. Elle remarque également qu'un emploi des statistiques ethniques destiné d'abord à

renforcer la mixité dans le secteur du logement pourrait par la suite servir à repérer un « seuil maximal d'étrangers ».

Tous les fichiers créés jusqu'à présent sont devenus des outils discriminatoires. L'approche ethno-raciale comporte plusieurs inconvénients : elle permettrait d'alimenter la justification des racismes, pourrait servir de paravent à l'absence de politiques concrètes et dispenser d'aborder les vraies raisons des discriminations, pourrait ne pas prendre en compte les discriminations multicritères et risque d'inciter au recensement d'autres catégories, comme l'orientation sexuelle.

Fidèle aux principes républicains, FO refuse le simplisme et s'oppose à l'introduction de référentiels ethno-raciaux. Toute mesure de la diversité doit être ponctuelle et encadrée (enquêtes expérimentales autorisées). Les effets classants, voire figeants des référentiels ne peuvent être ignorés. L'histoire du XX^e siècle rappelle les risques de dérives majeures de tels classements.

**(r)
privilegié**

La signature d'accords collectifs, moyen d'action

FO privilégie la signature d'accords collectifs comme moyen d'action contre les discriminations.

Mme LOPEZ-RIVOIRE a concentré sa réflexion sur le thème de l'emploi, lieu d'intégration essentiel dans la société. Les outils permettant de passer d'une égalité formelle proclamée il y a deux siècles à une égalité réelle sont très récents, comme la HALDE. Les résultats des accords syndicaux mis en place ne peuvent encore être jugés.

La sanction des discriminations a valeur d'exemple et ne doit pas être négligée mais la prévention doit être mise en valeur et engager les interlocuteurs.

FO souhaite dépasser les pistes ouvertes par les chartes. La charte de la diversité signée en 2004 a exclu la discrimination positive. En août 2006, 594 entreprises l'avaient signée et s'étaient engagées à promouvoir la diversité culturelle et ethnique. Cependant, les chartes n'ayant pas de valeur juridique contraignante, il est difficile d'en évaluer les effets.

Les meilleurs résultats semblent provenir des grandes entreprises mais leurs degrés d'engagement varient : PSA est allé jusqu'à créer une structure d'observation à laquelle participent les syndicats ; France Télévisions a créé des outils stratégiques ; Axa a expérimenté le CV anonyme.

L'accord du 11 octobre 2006 a le mérite de tenter de clarifier la notion de diversité, en la définissant comme une approche complémentaire et dynamique de la discrimination (qui n'est pas cantonnée aux origines). S'opposant à une politique de quotas, les partenaires sociaux tablent sur une prise de conscience individuelle. Cet accord novateur impose sept clauses essentielles (dont l'exclusion du principe de diversité dans l'évolution de carrière) et crée le comité élargi de la diversité (avec un droit d'information aux institutions représentatives du personnel sur les procédures de recrutement et d'évaluation).

FO considère que cet accord est un premier pas dans la lutte contre les discriminations mais regrette que la mesure créant le comité élargi de la diversité ne concerne que les entreprises ayant un CE. Les entreprises de moins de 50 salariés, exclues de l'accord, sont pourtant celles qui recrutent le plus.

FO veut faire évoluer les mentalités, éviter les stéréotypes et les quotas.

Mme LOPEZ-RIVOIRE évoque d'autres accords (sur le handicap, l'égalité homme-femme), riches d'enseignements dans la mesure où ils ont établi une procédure visant à une égalité concrète.

Les organisations syndicales doivent être associées à la lutte contre les discriminations.

Mme LOPEZ-RIVOIRE cite pour terminer l'exemple original des confédérations CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC du Rhône-Alpes, qui, le 28 septembre 2006, ont signé un engagement solennel à promouvoir systématiquement la négociation collective pour lutter contre les discriminations. Elles incitent également les organisations syndicales du secteur public à s'engager de la même manière.

Mme DEBET demande à Mme LOPEZ-RIVOIRE ce qu'elle pense des outils permettant de mesurer la diversité.

Comprenant les arguments des chercheurs, Mme LOPEZ-RIVOIRE indique que F.O s'oppose à un outil de mesure statistique mais pas à des enquêtes de chercheur, dans la mesure où elles garantissent l'anonymat et ne couvrent qu'un échantillon réduit.

A propos des enquêtes patronymiques, Mme LOPEZ-RIVOIRE souligne que les noms n'indiquent pas la façon dont la personne se perçoit ou est perçue. Les individus portant un nom à consonance étrangère sans être étranger risque d'être classés dans une catégorie qui ne leur correspond pas. Mme LOPEZ-RIVOIRE pose la question des limites à poser en matière de généalogie patronymique. Elle souligne le danger de figer les individus – qui évoluent – dans des catégories.

Mme DEBET demande à Mme LOPEZ-RIVOIRE comment catégoriser les personnes dans une enquête en entreprise tout en refusant les catégories ethno- raciales.

Mme LOPEZ-RIVOIRE répond que les négociations dans l'entreprise permettront de trouver des indicateurs sans qu'il soit nécessaire de recenser, créer des catégories ou des fichiers. Elle dénonce le travers d'une discrimination positive, qui lierait la fonction à la catégorie établie et non plus aux compétences.

M. BOUCHET résume l'opinion de FO : accord pour des photos de groupe mais pas pour une photo individuelle, l'individu étant trop complexe pour être résumé à une seule catégorie. En outre, les outils de lutte contre les discriminations existent déjà, il faut les mettre en œuvre.

Mme LOPEZ-RIVOIRE ne doute pas des bonnes intentions des chercheurs mais recommande de mesurer tous les inconvénients qui peuvent découler de la création d'outils statistiques

AUDITION DE M. ALAIN LECANU – CFE-CGC

M. LECANU indique que la CFE-CGC n'a pas signé l'accord du 11 octobre 2006, regrettant l'absence de mesures concrètes destinées à favoriser l'embauche. Le texte ne contient que des mesures de contrôle, n'a aucun caractère contraignant envers les PME, ne fournit pas d'indications sur les expérimentations possibles. Etant donné l'urgence du problème de la discrimination, il n'est pas raisonnable, aux yeux de la CFE-CGC, de prendre du temps en attendant le premier bilan de l'accord, prévu dans deux ans.

M. LECANU s'oppose au principe de la mesure de la diversité, craignant qu'elle n'entraîne l'imposition de quotas.

Il ignore à quels critères recourir, critiquant l'intérêt de l'étude patronymique. Il craint que les méthodes aillent trop loin, et rappelle le fichage utilisé pendant l'Occupation.

Afin d'établir un référentiel, M. LECANU recommande, même s'il est encore imparfait, le nouveau baromètre des discriminations. Cet outil pourrait contribuer à mettre en lumière les mentalités. M. LECANU suggère également de mesurer les discriminations via le recensement.

Mme DEBET demande à M. LECANU s'il est opposé à l'utilisation des statistiques comme à celle d'enquêtes construites sur des critères objectifs.

M. LECANU craint en effet l'établissement d'une norme dans les deux cas.

Mme DEBET explique que des entreprises veulent vérifier si elles pratiquent des discriminations et souhaitent recourir à des outils de mesure. Elle demande à M. LECANU ce qu'il pense de la méthode patronymique.

M. LECANU estime que toute mesure renforcerait la discrimination, créant des quotas de fait.

Mme DEBET ajoute que certaines entreprises cherchent à établir des processus de recrutement plus neutres.

M. LECANU regrette que le CV anonyme n'ait pas été retenu par l'accord du 11 octobre 2006. Il aurait amélioré le premier contact avec l'entreprise. Le baromètre précédemment évoqué indique que le recours à des cabinets de recrutement entraîne une augmentation du pourcentage d'embauche de personnes d'ordinaire discriminées. Il conviendrait d'abord d'appliquer les outils déjà existants.

Mme DEBET demande comment était établi ce pourcentage d'embauche.

M. LECANU indique que cette enquête a été réalisée par *testing* à partir de quelques personnes ayant le même cursus mais des prénoms et des âges différents.

Mme FALQUE-PIERROTIN demande des précisions sur les éléments complémentaires pouvant être présents dans le recensement.

M. LECANU souhaite l'utilisation de critères permettant de mettre en évidence les évolutions. Par exemple, dans le cas du logement, il s'agirait de noter le nom et l'origine de la personne, ainsi que la façon dont elle a obtenu ce logement, l'endroit où il est situé.

Mme DEBET demande à M. LECANU ce qu'il pense des mesures du type ZUS et ZEP.

M. LECANU regrette que les recrutements ne s'effectuent pas sur la seule base des compétences alors que des candidats tout à fait qualifiés résident dans ces zones. Il note que les employeurs issus de ces zones n'embauchent pas au-delà et dénonce l'instauration de ghettos.

Mme DEBET constate la position fermée de la CFE-CGC sur la mesure de la diversité.

M. LECANU souhaiterait l'assurance d'un dispositif sans dérive possible. La CFTC avait proposé de s'intéresser aux indications données par les premiers chiffres du numéro de Sécurité sociale. Mais comment classer un individu d'origine étrangère venant d'être naturalisé français ? Le numéro du président Jean-Luc Cazettes, né en Algérie, contenait en tant que numéro de département le chiffre 99. Cet exemple montre les limites de l'idée.

M. COTTERET demande à M. LECANU si le risque d'enfermer les individus dans des catégories par un comptage ethnique prime sur le reste.

M. LECANU répond par l'affirmative. Il affirme que le problème n'est pas de mesurer mais de changer les mentalités. La CFE-CGC a été auditionnée au sujet de la laïcité dans la fonction publique.

La représentante de la CFE-CGC qui accompagne M. LECANU ajoute que le débat tourne en rond autour de la même dialectique.

M. LECANU explique qu'il s'agit de choisir entre le principe de laïcité et le principe de neutralité. Dans l'hypothèse d'une reconnaissance maximale, il pose la question de savoir comment prendre en compte des aspects comme le ramadan.

Mme DEBET demande à M. LECANU s'il estime que les discriminations de personnes issues de l'immigration peuvent être résolues grâce à des accords.

M. LECANU répond que des résultats sur la diversité ont été obtenus chez Peugeot grâce à un accord au niveau de l'entreprise, signé par la CFE-CGC.

Mme DEBET demande comment cette diversité a été mesurée.

La représentante de la CFE-CGC indique que Peugeot a construit des outils de mesure avec l'accord des partenaires sociaux, sans dérive possible.

Mme DEBET demande, si dans ce cas, la CFE-CGC accepte les enquêtes au sein des entreprises.

M. LECANU recommande d'étudier le dispositif de l'enquête au préalable. Il reconnaît ignorer comment Peugeot a obtenu ses chiffres.

La représentante de la CFE-CGC précise que les entreprises engagées dans ces accords se sont créés leurs propres outils.

Mme DEBET remarque que la catégorie « personnes diverses » doit, de toute façon, être établie dans ces enquêtes.

La représentante de la CFE-CGC souligne que la réflexion reste interne à l'entreprise et n'a pas de valeur légale.

Mme DEBET insiste sur le fait que des outils sont bien créés pour mesurer la diversité.

La représentante de la CFE-CGC indique que le syndicat se positionne favorablement vis-à-vis des expérimentations.

M. LECANU suppose que l'enquête a été réalisée au niveau de la direction des ressources humaines, qui a observé les embauches.

Mme FALQUE-PIERROTIN remarque que les individus doivent être catégorisés. Un fichier se trouve donc créé.

La représentante de la CFE-CGC explique que ces fichiers ne sortent pas de l'entreprise.

Mme DEBET note une forme de besoin de mesure. La CFE-CGC resterait toutefois opposée à toute généralisation.

M. LECANU considère que la taille de Peugeot ne pose pas de problème d'identification des employés. En revanche, le sujet est plus sensible dans les PME.

Mme DEBET souligne que les entreprises doivent disposer de moyens de mesures si elles entendent prouver qu'elles ont bien honoré leurs engagements pour la diversité.

AUDITION DE M. BENJAMIN VETELE, VICE-PRESIDENT DE L'UNEF (UNION NATIONALE DES ETUDIANTS DE FRANCE)

M. VETELE précise que l'UNEF a accepté l'invitation de la CNIL avec intérêt car elle considère que la société française traverse une crise sociale et générationnelle qui prennent des formes diverses, la question des discriminations étant au cœur du débat. Il explique que, par tradition, l'UNEF se méfie de toute mise en place de classification et de regroupement d'échantillons de personnes. Certains termes utilisés dans le questionnaire ont été jugés choquants.

M. MASSOT indique que la CNIL ne s'est pas encore prononcée en la matière et que le questionnaire ne reflète pas sa position. Le questionnaire reprend seulement certaines demandes qui ont été soumises à la CNIL.

M. VETELE souligne qu'il en a conscience et qu'il avait bien noté les nuances formulées par la CNIL lors de ses recommandations en juillet 2005.

Il explique que son propos va porter sur la vision de l'UNEF en matière de diversité et qu'il va tenter de montrer comment cette notion est perçue dans l'enseignement supérieur. Les inégalités qui existent dans la société se retrouvent au sein de l'université, y compris les problèmes de discrimination. Cette discrimination y prend plusieurs formes. Elle peut être liée à l'origine sociale des étudiants, à la condition physique (étudiants handicapés) ou à la nationalité.

L'UNEF n'a pas, jusqu'alors, cherché à mesurer la diversité mais elle constate certains phénomènes révélant des tensions notamment à travers des indicateurs comme les résultats des élections universitaires. Une progression des listes étudiantes communautaires, à caractère religieux en général (Union des étudiants juifs de France, Etudiants musulmans de France), a pu être constatée. Une certaine volonté de s'identifier par son appartenance religieuse ou nationale se développe. Ce phénomène a mal été appréhendé par les services de l'enseignement supérieur, et notamment par les services du CROUS, lesquels ont favorisé le regroupement des étudiants étrangers par nationalité. Il n'est pas surprenant que, dans un environnement où les conditions de vie sont difficiles, des tensions communautaires apparaissent.

M. VETELE constate que la question des discriminations se pose également en termes d'inégalité des droits. Certaines différences de traitement existent entre les étudiants français et les étudiants étrangers.

La réponse apportée aux problèmes de discrimination est d'ordre politique et social mais il n'apparaît pas nécessaire à l'UNEF de catégoriser les différentes formes de discrimination puisque les solutions à apporter ne doivent pas être spécifiques mais globales pour concerner l'ensemble des étudiants. L'UNEF considère que les politiques de discrimination positive ne sont pas satisfaisantes car elles servent uniquement à améliorer la situation d'une poignée de personnes sans apporter de solutions générales aux problèmes fondamentaux.

M. CLEMENT se demande si les politiques mises en place sont considérées non pertinentes ou insuffisantes.

M. VETELE répond qu'elles sont insuffisantes donc non pertinentes car si elles étaient suffisantes, elles permettraient de répondre à des problèmes spécifiques pour l'ensemble de la population. Il précise que l'UNEF ne s'oppose pas formellement au conventionnement mais elle considère que ce n'est pas une solution car la majorité n'est pas concernée.

L'UNEF défend l'idée qu'il convient de renforcer l'égalité entre les individus, surtout dans l'enseignement supérieur où les inégalités sociales sont omniprésentes.

M. CLEMENT constate que la discrimination liée à l'origine n'a pas été évoquée et qu'il semble que les problèmes de discrimination dans l'enseignement supérieur soient davantage liés à la différence de traitement entre les étudiants français et les étudiants étrangers.

M. VETELE explique que la réticence de l'UNEF vis-à-vis des classifications est liée à l'usage qui peut en être fait. Il cite l'exemple des données recueillies sur les étudiants étrangers qui sont utilisées pour réguler les flux. Certaines universités mettent en place des dispositifs contraignants pour les étudiants originaires d'un pays donné alors qu'elles vont favoriser la venue d'étudiants d'autres pays.

M. CLEMENT souligne l'effet paradoxal qui est mis en évidence puisqu'il semble que les classifications permettent à la fois d'identifier des discriminations et de servir d'outils de discrimination.

M. VETELE répond que les classifications ne sont pas nécessaires pour mettre en évidence les inégalités. D'autres indicateurs peuvent être utilisés au quotidien, tels que les phénomènes de tension, les problèmes relatés par certains étudiants, etc. Il indique que les dossiers remplis par les étudiants au moment de leur inscription sont suffisants pour analyser leur parcours dans l'enseignement supérieur. Il ne considère pas que la mention de l'origine de la personne puisse être utilisée à des fins discriminatoires.

IV. LES ORGANISMES DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUE

AUDITION DE M. PATRICK SIMON, SOCIO-DEMOGRAPHE ET CHERCHEUR A L'INED

MELLE DEBET souhaite la bienvenue à M. SIMON et remercie celui-ci de sa participation.

M. SIMON remercie tout d'abord les membres du groupe de travail, pour avoir pris l'initiative de réaliser des auditions sur le thème de la diversité, qui est un sujet très controversé. En préambule, il fait état d'une véritable « guerre de position » dans le cadre de l'actuel débat public sur les différents modes de recueil des informations, dont les chercheurs s'accommodent relativement mal. Aussi M. SIMON souhaite-t-il dépasser le clivage entre ceux qui sont favorables à la prise en compte des catégories ethniques en tant que telles, et ceux qui y sont défavorables, pour poser la question des projets. Il s'agit donc de fixer des objectifs, et M. SIMON distingue trois types de projets en matière de statistique :

une meilleure connaissance de la société, que les recherches en sciences sociales contribuent à construire ;

une meilleure représentation de la société, au sens de la légitimité sociale et politique ;

la mise en œuvre d'actions sur la société.

En outre, M. SIMON se dit surpris par les confusions qui sont faites entre la société telle qu'elle est réellement et la société telle que l'on voudrait qu'elle soit. Les débats font ressortir la crainte d'une « ethnicisation » aboutissant à créer une société divisée. Mais cette crainte est avant tout alimentée par l'existence de discriminations, plus que par la collecte de statistiques « ethniques ». Il est difficile de débattre de ce sujet sans disposer d'un état des lieux suffisamment informé.

S'agissant des données disponibles, il apparaît pour les chercheurs qui travaillent sur les questions de l'immigration, de l'intégration et de la discrimination, qu'ils existent peu de données permettant de conduire des analyses quantitatives et que celles qui sont accessibles permettant de décrire le pays de naissance et la nationalité de l'individu et celle de leurs parents, sont largement sous-exploitées. Cette situation s'explique par le nombre relativement faible de chercheurs conduisant des recherches quantitatives sur ces sujets et par les difficultés d'accès aux données existantes, notamment parce que les clauses d'accès fixées par la CNIL sont contraignantes. De surcroît, l'INSEE fait une interprétation beaucoup plus rigoureuse que la CNIL de la mise à disposition des données statistiques et est souvent réticent à communiquer les bases de données à la société civile.

M. MASSOT demande des précisions sur les données auxquelles il est fait référence.

M. SIMON explique avoir rencontré des difficultés à obtenir des données statistiques, dans le cadre d'une étude la situation économique et sociale de la population immigrée d'un bassin minier du Nord-Pas-de-Calais. La complexité des procédures d'accès aux données relatives aux immigrés et à leurs descendants en dehors du système de mise à disposition assuré par le centre Quételet produit un effet dissuasif sur les utilisateurs potentiels.

Concernant les ZEP et les ZUS, il estime que la seule adresse ne rend pas compte des mécanismes des inégalités entre les résidents. Le zonage a pour objectif de poser la question de l'égalité entre les territoires, les publics étant ciblés non pas en fonction de leur origine mais en fonction de leur appartenance à un quartier. Les politiques de zonage ont des avantages et des inconvénients : si elles procèdent d'une logique spécifique aux inégalités territoriales et permettent de cibler des territoires en proie à la dépression du marché de l'emploi ou au déficit des services publics, mais elles ont tendance à masquer d'autres mécanismes de construction des inégalités. D'après certaines enquêtes, le déficit d'adresse n'explique pas à lui seul les difficultés d'accès à l'emploi, ces dernières étant également liées

aux origines des chercheurs d'emploi. Par exemple, la substitution de la catégorie des jeunes de quartiers dans la politique de la ville à celle des jeunes d'origine maghrébine ne résout pas les difficultés des jeunes d'origine maghrébine. On peut s'interroger sur les points aveugles des politiques territoriales qui ne peuvent remplacer des politiques contre les discriminations.

Pour M. SIMON, la méthode patronymique est intéressante par défaut, car elle utilise une information déjà accessible et permet de reconstituer des catégories là où elle n'était pas construite *a priori*. Les limites de cette méthode sont de plusieurs ordres :

les changements de nom sont fréquents ;

les méthodes d'attribution du nom aux différents registres ne sont pas précises : en la matière, soit on utilise des méthodes systématiques sans avoir la certitude que les classements correspondent à des personnes d'origine X ou Y, soit on utilise des méthodes plus pragmatiques et personnalisées, ce qui pose alors des problèmes de « non-répliquabilité ».

L'un des arguments plaçant en faveur des méthodes patronymiques est qu'elles reproduisent elles-mêmes les schémas par lesquels les discriminations se produisent. C'est en effet par la connaissance approximative de l'origine des personnes apportée par le nom et le prénom que peuvent se produire les sélections discriminatoires. Cependant, d'autres signaux sont utilisés dans les discriminations. Une personne qui aura un prénom et un nom qui ne sera pas perçu comme « immigré » sera filtrée à l'occasion d'un contact direct, que ce soit lors d'un entretien d'embauche ou à la visite d'un logement par exemple. EN utilisant le nom et le prénom, on ignore cette relation qui est à l'origine de la discrimination. En outre, la méthode patronymique suppose que les classements soient effectués par les personnes susceptibles de produire des discriminations. Or la plupart du temps, ce sont les chercheurs qui décident d'effectuer le classement des noms et prénoms. Quels sont les écarts entre les classements faits par des recruteurs et ceux faits par les chercheurs ? M. SIMON ne connaît pas d'étude ayant apporté d'éléments d'évaluation sur ce point.

Ce qui vient d'être dit à propos des noms et prénoms et encore plus vrai pour les seuls prénoms. Une méthode de classement basée sur les seuls prénoms comporte un biais méthodologique majeur dû à l'attribution par les immigrés de prénoms « standards » à leurs enfants nés en France. A l'inverse, des personnes peuvent porter des prénoms évoquant une origine « immigrée » sans avoir aucun rapport familial à l'immigration. Les risques de classement erroné sont relativement élevés, de l'ordre du tiers pour certaines origines, voire plus pour certains groupes d'âge.

MELLE DEBET demande comment la méthode patronymique a été perçue par les personnes sur lesquelles elle a été testée, notamment dans le cadre de l'enquête sur la population turque.

M. SIMON note que l'enquête n'est pas encore sur le terrain et qu'une société est en cours de sélection dans le cadre de l'appel d'offres préalable à la réalisation de l'enquête que la CNIL a récemment autorisée sur la population turque.

M. MASSOT remarque qu'une crédibilité a été conférée aux méthodes patronymiques par certains observatoires.

M. SIMON indique que la méthode utilisée pour l'enquête sur les descendants d'immigrés turcs utilise un logiciel de reconnaissance linguistique effectuant un classement probabiliste. La méthode évite l'écueil d'attribuer une origine à un nom dans la mesure où la constitution d'une liste de noms « probablement de consonance turque » permet d'entrer en contact avec des enquêtés potentiels qui confirme ensuite s'ils sont bien d'origine turque ou non. Il n'y a donc pas d'attribution d'une origine, comme ce serait le cas si l'on utilisait un fichier nominatif comportant des informations sur l'individu. : M. MASSOT observe que les patronymes marocains et tunisiens sont très proches, si bien qu'il est difficile d'identifier la nationalité ou l'origine d'un individu par un simple appel.

M. SIMON le confirme. Il précise que la réaction des sondés varie en fonction des objectifs de l'enquête, auxquels ces derniers peuvent adhérer. M. SIMON cite l'exemple d'une enquête réalisée par un bureau néerlandais avec les services d'enquêteurs d'origine turque : les personnes enquêtées ont d'autant mieux adhéré aux objectifs de cette enquête que les chargés d'appel partageaient leur culture et leur langue. Par ailleurs, il indique que les méthodes patronymiques renvoient aux méthodes d'hétéro-identification : à ce sujet, il a été surpris par le fait que les associations qui représentent les Roms en Hongrie étaient très volontaristes sur la question du repérage statistique, tout en portant leur préférence aux méthodes d'hétéro-identification. M. SIMON explique que ces associations se sont rendu compte de la sous-évaluation de l'auto-déclaration des Roms, en raison d'une certaine méfiance vis-à-vis de l'Etat hongrois. Ainsi, elles accordent généralement peu de crédit aux enquêtes démographiques réalisées par les autorités hongroises et sont favorables aux méthodes d'hétéro-identification, parce qu'elles reflètent mieux selon elles les stéréotypes concernant les Roms dans la société hongroise. M. SIMON se dit très réservé quant aux méthodes d'hétéro-identification.

Il indique ensuite que l'enquête sur les descendants d'immigrés turcs sera réalisée sur le terrain à partir de mars 2007. En septembre, une campagne de presse a été faite au sujet de l'autorisation donnée par la CNIL ; or celle-ci a donné lieu à de nombreux malentendus. Pour M. SIMON, cette situation reflète l'importance des susceptibilités, car le contenu de cette enquête est finalement proche d'autres enquêtes qui ont déjà été réalisées.

MELLE DEBET considère que l'INED devrait tirer les leçons de cette expérience sur la communication qui est effectuée sur ces questions.

M. SIMON partage ce point de vue. Il s'est entretenu à ce sujet avec un certain nombre de journalistes, ce qui a permis de limiter les conséquences des carences de communication. Quoiqu'il en soit, il considère que l'enquête afférente n'apporte pas d'innovation majeure, à l'exception de l'échantillonnage.

MELLE DEBET note que d'après certains chercheurs, la méthode patronymique illustre un manque d'imagination de la part des chercheurs sur la construction des panels.

M. SIMON estime que toute critique est fondée. Pour autant, il souhaiterait que ceux qui formulent des critiques soient en mesure, dans le même temps, de proposer des alternatives. En l'espèce, la seule alternative proposée a été de faire du porte-à-porte dans des quartiers à fort taux de population turque, mais M. SIMON estime que ce type de mesure ne constitue en rien une panacée.

En ce qui concerne l'enquête sur la « mesure de la diversité, dont les objectifs étaient d'ouvrir la boîte noire de la déclaration de l'origine des individus vivant en France, le facteur déterminant a été de connaître le point de vue des personnes désignées comme faisant partie d'une minorité ou susceptibles d'être victimes d'une discrimination. Dans ce cadre, les chercheurs ont pu apprécier dans quelle mesure les différents types de nomenclatures pour enregistrer l'origine étaient pertinents sur le plan scientifique. Les résultats de cette enquête ont été consignés et peuvent être consultés sur le site Internet de l'INED.

MELLE DEBET souhaiterait obtenir des précisions sur les modalités de réalisation de cette enquête.

M. SIMON note que les réponses au questionnaire ont été anonymes. Des contacts ont été pris avec des entreprises et un certain nombre de professeurs d'université : les entreprises ont identifié des établissements censés refléter une certaine diversité et les chercheurs se sont efforcés de trouver un moyen de ne pas cibler des personnes appartenant a priori à des « minorités visibles » et obtenir néanmoins une diversité des situations. Un temps de pause a été accordé aux salariés concernés pendant une journée, qui ont ainsi pu remplir les questionnaires, immédiatement transmis à l'INED.

M. MASSOT s'interroge sur l'élaboration de la grille de classification, dans ce cadre.

M. SIMON répond que l'INED a proposé différentes nomenclatures et que les questionnaires ont été soumis ensuite à des « focus groups » dans trois entreprises. Au total, 1 327 personnes ont répondu à

cette enquête. Pour deux entreprises, les salariés ont eu la possibilité de répondre à cette enquête *via* le site Internet de l'INED ; globalement, le nombre de participants a été relativement élevé, à l'exception du Conseil régional de l'Ile-de-France. Par ailleurs, l'INED s'est engagé à ne communiquer ni information, ni traitement à l'échelle des entreprises, mais uniquement pour l'ensemble de l'échantillon. Les trois nomenclatures (pays de naissance des parents et grands parents, origine par aire géographique ou pays, nomenclature ethno- raciale) ont suscité un haut degré d'acceptation, même si la troisième méthode a été moins bien reçue que la première. Globalement, le taux de refus a été de l'ordre de 20 à 25% et la plus grande susceptibilité qui a été constatée a été relevée parmi les personnes d'origine maghrébine, arabe ou berbère, qui semblent plus réticentes à l'auto-identification dans une nomenclature « ethno- raciale ». Parmi ces populations, l'idée que le marquage de l'origine dans les statistiques puisse être préjudiciable est plus présente que dans le reste de la population. En quelque sorte, la statistique remet en cause la perspective de passer inaperçu. M. SIMON souligne la spécificité de cette situation, dont il est nécessaire de tenir compte. Pour lui, ce point est très délicat, dans la mesure où si les sondés demandent de la reconnaissance, ils ne souhaitent pas pour autant être identifiés. Toute la question est donc de savoir quelle utilisation doit être faite de ces données. Les nomenclatures ethno- raciales, qui sont peu habituelles en France, posent certainement plus de problèmes qu'elles n'en résolvent. Elles seraient nécessaires pour caractériser des personnes victimes de discrimination, mais elles sont difficiles à construire. M. SIMON note qu'une stratégie visant à identifier le pays de naissance des parents recoupe en grande partie les déclarations obtenues par la question directe sur l'origine. 80% des personnes qui sont des descendantes directes d'une personne immigrée maghrébine se sont classées comme « maghrébines ». Il considère donc que la déclaration du pays de naissance des parents permet d'effectuer des reconstitutions de fiabilité satisfaisante à court terme.

MELLE DEBET demande s'il est nécessaire de remonter jusqu'aux grands-parents.

M. SIMON répond négativement. Il précise que le recueil des informations sur le pays de naissance répond à un certain nombre des attentes des chercheurs, pour caractériser des populations victimes de discriminations. Quoi qu'il en soit, l'inconnue ne serait pas démographique mais plutôt politique : les descendants des enfants d'immigrés rencontreront-ils toujours des difficultés dans les dix ans ou quinze prochaines années ? La volonté des descendants d'immigrés de rester anonymes est-elle justifiée ? M. SIMON estime que si de telles questions se posent, les modes de repérage statistique devront être mis au débat. Enfin, M. SIMON souligne que les chercheurs n'ont aucune naïveté sur les limites des référentiels ethno- raciaux et la subjectivité de ces référentiels.

M. MASSOT s'enquiert enfin du nombre de réponses qui ont été assorties d'une contestation des différentes catégories.

M. SIMON répond que moins de 1,5% des personnes sondées se sont déclarées comme citoyen du monde, humain ou terrien, par exemple, réfutant de la sorte la nomenclature proposée.

**AUDITION DE M. VINCENT TIBERJ, DOCTEUR EN SCIENCE POLITIQUE, MAITRE DE
CONFERENCES A L'INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES, CHERCHEUR AU CEVIPOF**

MELLE DEBET accueille M. TIBERJ au sein du groupe de travail. Elle s'enquiert des modalités de réalisation du panel des enquêtes qui sont menées par le CEVIPOF (Centre de Recherches Politiques de Sciences Po).

M. TIBERJ souligne, en préambule, que l'approche des fichiers utilisés par les directions des ressources humaines diffère de celle d'un politologue, et que la diversité est un sujet très délicat en France. Il estime que l'expression « Français de souche » n'a aucun fondement et que celle-ci ne peut que se situer dans le domaine des représentations. En effet, 23% des Français ont des grands-parents d'origine étrangère et cette proportion est encore plus forte si l'on prend en compte l'origine des arrière-grands-parents.

En matière de diversité, tout dépend de ce que l'on souhaite mesurer. Par exemple, le Haut Conseil à l'intégration parle des « minorités visibles », ce qui souligne les phénotypes et les couleurs de peau. En outre, de nombreuses associations s'interrogent sur la nécessité de classer les « Domiens » dans la même catégorie que les enfants d'immigrés de l'Afrique noire, alors que les DOM-TOM font partie de la République Française depuis plus longtemps que la Savoie... Pour M. TIBERJ, une identité est plurielle et doit s'apprécier en fonction de contextes spécifiques. Est-on originaire d'un pays, fait-on partie d'une classe sociale ou doit-on être assimilé à une communauté religieuse ? Certaines personnes qui mesurent la diversité ont tendance à opposer les identités les unes aux autres. En 2006, une étude a été menée par un centre de recherches américain (Pew global attitudes project) sur les musulmans en Europe, afin de savoir si pour les Musulmans, la religion importait davantage que la citoyenneté et réciproquement. En quelque sorte, ces enquêtes tendent à créer un conflit artificiel d'identités. En effet, être musulman n'est pas nécessairement contraire à l'idée d'être citoyen de son pays.

Par ailleurs, M. TIBERJ distingue l'identité telle que l'individu la conçoit (identité égocentrée) de l'identité telle que lui renvoie la société (identité socio-centrée). Par exemple, un individu peut ne pas se sentir noir en dépit des référentiels ethno-raciaux utilisés dans un pays. Par contre, la diversité peut passer par le regard de l'autre, lequel peut blesser et s'avérer très dommageable, tant politiquement qu'individuellement. En matière de mesure de la diversité, M. TIBERJ recommande d'adopter une vision la plus large possible.

De plus, à la question de savoir si la mesure de la diversité est nécessaire, M. TIBERJ répond par l'affirmative. Il estime que les statistiques sont essentielles, afin d'avoir une idée plus précise de la diversité et des discriminations. En effet, si à diplôme similaire, les enfants d'immigrés ont autant de chances que les autres de réussir, quand on tient compte de l'origine sociale des individus, en revanche, les taux de chômage ne frappent pas les enfants issus de l'immigration et les enfants sans ascendants étrangers dans les mêmes proportions.

Il faut noter que faute de trancher on risque d'aboutir à des mesures « sauvages » de la diversité. Actuellement, le Ministère de l'Intérieur entend promouvoir l'utilisation des statistiques dans un but de dévoilement de certaines vérités, et M. TIBERJ constate que certaines administrations sont prêtes à le suivre. Or il affirme que les statistiques ethniques sur la délinquance ne peuvent suffire à caractériser et à expliquer ces phénomènes. Il convient en effet de prendre en compte la structure familiale, l'existence d'une autorité parentale, le type d'habitation et de nombreux facteurs exogènes. Au contraire, de telles méthodes risqueraient de donner une vision totalement biaisée de la délinquance.

Un certain nombre d'enquêtes d'opinion, pour approcher la diversité, partent du principe que la diversité doit s'apprécier par rapport au facteur religieux. Or affirmer que tous les immigrés sont musulmans est une aberration, puisque l'islam ne concerne que 59% des populations immigrées. De la même manière, 61%

des Français se disent catholiques. Dès lors, le phénomène religieux est surestimé et il empêche d'apprécier les tendances réellement à l'œuvre (phénomènes de sortie des religions, de multiplicité des confessions, etc.).

Par ailleurs, les fichiers patronymiques sont utilisés par certains instituts, mais M. TIBERJ considère que cette procédure est biaisée, principalement pour deux raisons :

d'une part, les enfants d'immigrés ont toujours la possibilité de franciser leur nom de famille ;

d'autre part, ces procédures font perdre une partie de la réalité, en occultant la mixité des couples.

Il existe une autre procédure qui consiste à envoyer les enquêteurs dans des zones d'habitation à forte proportion de population étrangère, en se fondant sur les données de l'INSEE. La principale lacune de cette méthode est qu'elle part du principe que tous les individus sont sédentaires, ce qui n'est pas le cas. De plus, elle donne une vision tronquée de la réalité, car l'effet lié au contexte peut jouer : un enfant d'immigré ayant grandi dans un environnement caractérisé par la faiblesse du nombre d'étrangers n'aura pas le même parcours qu'un enfant d'immigré ayant grandi dans un contexte multiculturel.

L'utilisation des lieux de naissance peut être une solution, mais cela pose des problèmes pour les études sur l'immigration algérienne, qui ne prennent pas en compte les rapatriés. Dans une récente enquête (enquête RAPFI, menée par le CEVIPOF et TNS-Sofres, avril 2005), il a été nécessaire de retenir une définition extensive et la question suivante a été posée aux personnes interrogées :

« Parmi vos grands-parents, l'un d'entre eux avait-il la nationalité suivante : Maroc, Algérie, Tunisie, Turquie » ?

Pour réaliser leurs enquêtes, les chercheurs ont généralement besoin d'une base de sondages. En l'occurrence, ils se sont fondés sur une enquête de l'INSEE qui avait permis de connaître les lieux de naissance des parents et des grands-parents. Le CEVIPOF a ensuite réalisé une enquête téléphonique sur la base de ces quotas : or pour obtenir 1 000 personnes interrogées, représentative des français d'origine maghrébine, africaine et turque il a été nécessaire de passer 28 000 appels, ce qui a été très coûteux. Pour autant, une méthode uniquement fondée sur les noms à consonance étrangère n'aurait eu aucun sens.

Cette enquête a permis de poser un certain nombre de questions religieuses et politiques. En France, les médias ont tendance à comparer rarement les données et à donner une vision « angélique » du modèle républicain, lequel ne poserait problème qu'aux enfants issus de l'immigration... M. TIBERJ note que d'après les résultats de cette enquête, le taux de pratique publique des Musulmans (le fait de se rendre à la Mosquée une fois tous les quinze jours) est similaire à celui des Catholiques. Fait notable, plus de 80% des Musulmans français déclarent que la laïcité est positive. S'agissant de la scolarisation des enfants, 65% des Musulmans français optent pour l'école publique sans éducation religieuse, ce qui traduit un fort attachement à cette institution républicaine. En outre, les valeurs de la réussite se retrouvent de génération en génération, ce qui se traduit par un surinvestissement dans l'éducation : dès lors, les enfants d'immigrés ont autant de chances de réussir que les autres catégories de population.

Il est souvent affirmé que la mesure de la diversité risque de produire du communautarisme, à l'instar de ce qui se passe aux Etats-Unis. Cela traduit l'idée qu'un référentiel ethno-racial est nécessairement un référentiel qui enferme. Or dans les enquêtes démographiques qui sont réalisées aux Etats-Unis, les personnes interrogées peuvent choisir entre les items « Blanc », « Noir », « Indien », « Américain », « Indien », « Asiatique », « Hawaïen »... et les personnes interrogées peuvent cocher plusieurs réponses. Pour illustrer, M. TIBERJ cite le cas d'un Italo-américain. Le sentiment d'appartenance au groupe est moins prégnant, et il ne se retranscrit plus dans la politique. Toutefois, il existe une exception : il s'agit de la minorité noire, qui est aussi une des plus anciennes minorités aux Etats-Unis. Cette spécificité tient au fait

que les préjugés raciaux n'y ont pas disparu et que l'on renvoie systématiquement aux Afro-américains leur statut de Noirs. M. TIBERJ considère que la France fait face aux mêmes types de problèmes.

MELLE DEBET demande à M. TIBERJ s'il estime que le critère de la nationalité des parents ou des grands-parents est suffisant, ou s'il faut introduire des critères ethno-raciaux.

M. TIBERJ estime qu'en statistique, le fait de travailler à partir de l'origine des parents ou des grands-parents est la solution la moins mauvaise, car cette méthode évite l'écueil de la définition par la couleur de peau ou par la religion. Elle permet selon lui de mesurer l'essentiel. Par exemple, une enquête menée sur les quartiers populaires aurait pu mettre en exergue les minorités pour évaluer le degré actuel du racisme. Pour M. TIBERJ, le critère ethno-racial doit être abordé sous l'angle de la perception d'autrui. Il estime qu'il est important de mesurer ce que la société perçoit de l'individu et d'évaluer l'image qu'elle lui renvoie. Il s'agirait ensuite de déterminer si cette image fait souffrir l'individu en question.

MELLE DEBET demande comment les différentes catégories (maghrébine, africaine et turque) ont été construites.

M. TIBERJ explique qu'une comparaison fiable des processus d'intégration nécessite de prendre en compte l'ensemble des populations. La référence aux catégories maghrébine, africaine et turque s'explique donc par des nécessités de fiabilité statistique. Par exemple, il s'est avéré que deux personnes sur mille étaient d'origine égyptienne ; ces personnes ont été exclues du champ de l'enquête. *A contrario*, l'essentiel des personnes considérées comme étant d'origine africaine sont en fait originaires d'Afrique subsaharienne. En outre, M. TIBERJ indique que pour les première et deuxième générations d'enfants d'immigrés nés en France, le facteur national ne joue plus. Il n'y a pas de différence significative lorsque l'on contrôle par la position sociale d'un fils ou d'un petit-fils d'immigré, par ses positions politiques ou par son degré de religiosité, par exemple.

M. BOUCHET constate que d'une certaine manière, le social l'emporte sur l'ethnique.

M. TIBERJ répond par l'affirmative. Il précise que le religieux, l'âge et le diplôme sont des facteurs déterminants. M. TIBERJ constate que les rapports hommes/femmes sont déterminés *a priori* par un facteur religieux.

M. MASSOT s'interroge sur les biais de l'étude réalisée par le CEVIPOF. Notamment, il se demande si ceux qui se déclarent favorables à l'école publique ne sont finalement pas plus intégrés que la moyenne.

M. TIBERJ note que le CEVIPOF pose généralement des questions qui se rapportent à des sujets prêtant à controverse. Dans le cadre de cette enquête, un contrôle a été effectué au moyen de quotas. M. TIBERJ ajoute qu'un certain nombre de personnes enquêtées ont apporté des réponses socialement indésirables : en effet, 39% seraient d'accord pour dire que les Juifs ont trop de pouvoir en France. 50% évoquent le fait que l'on parle trop de l'extermination des Juifs. En définitive, ces enquêtes sont révélatrices de réelles tensions. De même, la sous-déclaration du vote FN est également caractéristique.

M. BOUCHET s'interroge sur la nécessité d'approfondir les enquêtes sur la diversité.

M. TIBERJ affirme que le risque de communautarisme n'a de réalité que si la société pointe une communauté en particulier. L'item concernant l'origine et la nationalité des parents et des grands-parents est accepté par la société française, alors que celle-ci n'est pas prête à recourir à des critères ethno-raciaux.

AUDITION DE M. DANIEL SABBAGH, DIRECTEUR DE RECHERCHES AU CERI

Différences fondamentales entre les Etats-Unis et la France en matière de race, de discrimination et de classification raciale

En préambule, M. SABBAGH effectue une remarque terminologique. Il explique que le mot « race » n'a pas le même sens aux Etats-Unis et en France. En France, la « race » fait référence à une classification anthropologique des personnes, laquelle renvoie à des différences génétiques et permettrait de définir des groupes humains distincts et hiérarchisables. La validité scientifique du racisme est rejetée de manière quasi unanime. Aux Etats-Unis, ce sens du mot « race » existe mais le terme renvoie également, dans la majorité des cas, à des groupes discriminés sur le fondement d'un racisme scientifique qui est discrédité à l'heure actuelle, mais dont les effets demeurent perceptibles. Aux Etats-Unis, les groupes « raciaux » sont ceux qui ont fait l'objet de discriminations officielles et systématiques de la part des pouvoirs publics, sur le fondement de la croyance (assez largement révolue) en l'existence de « races » distinctes, au sens français du terme. Cette croyance a été à l'origine d'innombrables discriminations légalement consacrées, lesquelles ont produit des effets qui perdurent aujourd'hui. Aux Etats-Unis, en définitive, la notion de race tend donc à désigner principalement un fondement d'inégalités de traitement entre les personnes désormais tenues pour illégitimes (et illégales).

En France, la délégitimation du racisme a entraîné une disqualification de l'emploi du mot « race ». Le mot « race » est essentiellement employé par la fraction la plus extrême de l'extrême droite, les historiens ou sociologues prenant le racisme pour objet d'étude, ainsi que le législateur. Il n'est pas utilisé en tant que catégorie de description de la réalité sociale.

Une différence juridique distingue également les systèmes français et américain. La Constitution américaine ne comprend aucun équivalent de l'article 1^{er} de la Constitution française de 1958 qui affirme « l'égalité devant la loi de tous les citoyens *sans distinction d'origine, de race ou de religion.* » Un principe d'égalité existe bien dans le 14^e amendement de la Constitution américaine, en vertu duquel « aucun Etat ne doit refuser à aucune personne soumise à sa juridiction l'égalité protection des lois », mais ce principe d'égalité n'implique pas l'existence d'une règle de non classification raciale des personnes par les pouvoirs publics. C'est au juge qu'il revient d'apprécier, au cas par cas, la validité constitutionnelle de telles classifications.

M. SABBAGH explique que, contrairement à ce qui se passe en France, aux Etats-Unis le débat public ne porte pas véritablement sur la légitimité du principe même de la classification raciale des personnes par l'Etat. Il existe des controverses, mais celles-ci se concentrent sur les modalités de la prise en compte du facteur racial par les pouvoirs publics. Des débats ont pu porter sur le rattachement ou non d'un groupe donné à une catégorie raciale déterminée, mais presque jamais sur le principe de la catégorisation des personnes par l'Etat.

Aux Etats-Unis, les politiques de discrimination positive, c'est-à-dire les politiques d'utilisation du facteur racial pour répartir des ressources rares, font l'objet de controverses mais la légitimité du principe même de prise en compte de la race par les pouvoirs publics n'est pas remise en cause. M. SABBAGH indique qu'il s'agit d'une différence fondamentale avec la situation en France, où ces deux questions sont totalement imbriquées.

Description du système de classification raciale américain

Le système de classification américain est le fruit d'un effort de rationalisation administrative. Dans les années 60, plusieurs organismes fédéraux avaient la charge de collecter des données sur l'identité ethnique et raciale. L'objectif était d'harmoniser le système de collecte de manière à pouvoir combiner et comparer les données recueillies par les différents organismes. Une commission paritaire a été mise en place et a dévoilé le résultat de ses travaux en 1966. Elle a élaboré un formulaire normalisé qui oblige les entreprises de plus de 50 salariés sous contrat avec le gouvernement fédéral et celles de plus de 100 salariés à rendre compte annuellement de la composition de leur main-d'œuvre en fonction de plusieurs critères : un critère homme/femme, un critère de qualification et un critère ethno-racial. Ce dernier critère distingue cinq catégories : quatre catégories raciales (Blanc, Noir, Asiatique et Amérindien) et une catégorie ethnique (Hispanique). Il est intéressant de noter qu'à l'origine cette dernière catégorie était intitulée « personnes portant un nom à consonance hispanique ». L'indicateur ethnique s'est ensuite substitué à l'indicateur patronymique initialement retenu (pour les Hispaniques seulement).

Le référentiel ethno-racial américain défini en 1966 sert encore à l'heure actuelle de fondement de l'action antidiscriminatoire. Il est utilisé par les entreprises mais sert également dans le cadre du recensement.

M. SABBAGH précise qu'en 2000, une réforme a donné la possibilité aux individus de décliner simultanément plusieurs appartenances raciales sur le formulaire de recensement. La proportion d'Américains ayant utilisé cette option est faible (2,4 %) et inégale selon les groupes : seuls 5 % des Noirs ont coché plus d'une case alors que 40 % d'Amérindiens ont déclaré plusieurs appartenances raciales.

Problèmes posés par l'articulation du système de classification américain avec les politiques de lutte contre les discriminations

M. SABBAGH indique que certains problèmes rencontrés aux Etats-Unis ne sont pas sans rapport avec le débat français actuel.

Il explique qu'une certaine variabilité des résultats obtenus par le recensement est constatée et tient au fait que le recensement repose sur l'auto-catégorisation des personnes. D'un recensement à l'autre, les gens sont en effet libres de changer d'avis sur l'identité raciale à laquelle ils souhaitent être affiliés. La variabilité des résultats concerne essentiellement le groupe amérindien. Le nombre de personnes qui se déclarent Amérindiens entre 1960 et 1990 a ainsi cru de 260 % alors que seul un tiers de cette augmentation est imputable à des phénomènes d'accroissement naturel.

M. SABBAGH précise que la variabilité des résultats obtenus s'explique par l'auto-classification effectuée par les individus mais aussi par la manière dont la question sur la race est formulée, dans la mesure où celle-ci invite implicitement les recensés à adopter une perspective *subjectiviste*. Alors que la plupart des questions sont formulées à l'indicatif présent avec le verbe être (« Quel est votre âge ? », « Quel est votre sexe ? », etc.), celle portant sur la race est en effet constituée de deux propositions interrogatives juxtaposées : « Quelle est votre race ? Quelle est la race à laquelle vous estimez appartenir ? ».

La variabilité des réponses obtenues est le produit de la conjonction du recours à l'autoclassification et de l'adoption de cette formulation subjectiviste. Le questionnaire part du principe que l'identification raciale relève de la libre affiliation des individus à l'une (ou, depuis 2000, plusieurs) des catégories proposées. Aucune autorité juridique n'est habilitée à vérifier l'« exactitude » des réponses fournies par auto-déclaration, ou plus précisément leur conformité à la perception de l'identité raciale de l'individu en question par autrui.

M. SABBAGH souligne également l'inexistence d'un intérêt pour l'individu à s'affilier à telle ou telle catégorie dans l'espoir de bénéficier de politiques de discrimination positive car il existe une déconnection

entre les données individualisées du recensement et les données utilisées par les établissements qui mettent en œuvre les programmes en question.

Reste que si la finalité de ce questionnaire consiste à lutter contre les discriminations, l'auto-déclaration ne semble pas être la méthode la plus adéquate, puisque les discriminations subies sont, par définition, le produit de l'hétéro-identification.

Selon M. SABBAGH, l'un des problèmes du dispositif antidiscriminatoire américain tient à ce que, pendant près de 40 ans, il a reposé sur des bases méthodologiquement incohérentes. En effet, jusqu'en 2003, on établissait des comparaisons entre des données statistiques sur la race et l'ethnicité produites, d'un côté, par auto-déclaration (celles relatives à la composition ethnoraciale de la population active qualifiée d'un bassin d'emploi, données extraites du recensement), de l'autre, par hétéro-identification (celles fournies par les entreprises aux autorités chargées de veiller à l'application de la législation antidiscriminatoire, données collectées au moyen d'un « examen visuel » des personnes par un membre du personnel d'encadrement). En outre, il n'était pas possible de mesurer l'écart des résultats produits par le recours à l'auto-identification et à l'hétéro-identification. Il aurait fallu pour cela pouvoir comparer les données relatives à l'identité raciale d'un même individu produites par ces deux méthodes, ce qui est impossible puisqu'il est interdit aux services du recensement de communiquer des données nominatives à d'autres autorités publiques.

En 2003 une harmonisation est finalement intervenue, l'auto-déclaration constituant désormais la méthode d'identification prescrite dans tous les contextes de collecte de données. La Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (*Equal Employment Opportunity Commission*) a en effet émis une directive demandant aux employeurs de privilégier eux aussi l'auto-identification. Cette directive contient toutefois une « clause de sauvegarde » qui prévoit la possibilité de recourir à l'observation externe si l'auto-identification n'apparaît pas « faisable » (sans autre précision). Ce recours à l'auto-déclaration intégrale s'explique largement par la possibilité, depuis l'an 2000, de décliner plusieurs appartenances raciales dans le cadre du recensement, cette reconnaissance de la multiracialité pouvant être perçue comme contradictoire avec le recours à l'observation externe : il est, toutes choses égales par ailleurs, plus difficile d'identifier quelqu'un comme « racialement mixte » (et *a fortiori* d'identifier les composantes de cette « mixité ») que d'identifier « simplement » quelqu'un comme « Noir ».

Conclusion et ouverture sur le cas français

M. SABBAGH explique que l'objet de son propos n'était pas de brocarder les incohérences du dispositif américain, mais plutôt de suggérer qu'un dispositif qui peut paraître *a priori* radicalement incohérent a pu néanmoins fonctionner pendant près de quatre décennies et produire des résultats que la plupart des observateurs s'accordent à considérer comme positifs par rapport à la situation antérieure (il est vrai particulièrement dramatique). La portée du problème signalé est en outre atténuée par le fait que *dans le cas américain* la concordance entre les résultats produits par auto-identification et par hétéro-identification semble être particulièrement élevée, au moins pour certains groupes (les Noirs en premier lieu). Le faible impact de la réforme de 2000 permettant de déclarer une appartenance à plusieurs races suggère que, dans le contexte américain, les identités raciales sont relativement cristallisées.

M. SABBAGH estime qu'en France il serait opportun de pouvoir disposer de données précises quant à l'ampleur de la concordance entre les résultats produits par l'auto-identification ethno-raciale des personnes et ceux produits par l'observation externe. Selon lui, il conviendrait de commanditer des enquêtes en la matière pour savoir dans quelle mesure les identités raciales sont cristallisées dans la société française.

Il suggère aussi que d'autres études soient menées afin d'évaluer, d'une part, la légitimité du *principe* de la classification ethnoraciale des personnes par les pouvoirs publics à des fins antidiscriminatoires, d'autre part, la légitimité des *différentes modalités possibles d'application de ce principe* – c'est-à-dire l'acceptabilité de telle ou telle catégorie éventuellement proposée – auprès, d'une part, des premiers intéressés, soit les membres des « minorités visibles », d'autre part, de l'opinion publique dans son ensemble.

Dans l'hypothèse où des réformes seraient engagées à la lumière de ces résultats, il serait de toute façon nécessaire de passer par la voie législative, la mise en place d'un dispositif de collecte de données sur la diversité « ethnique » de la population française représentant une rupture dont on ne peut nier l'importance. M. SABBAGH indique par ailleurs que la configuration la plus proche du cas français – et donc sans doute la plus intéressante dans une perspective « opérationnelle » – n'est pas celle des Etats-Unis mais plutôt celle du Royaume Uni, pour deux raisons. D'une part, la population des premiers bénéficiaires présumés d'une politique antidiscriminatoire renforcée est, comme en France, largement issue d'une immigration post-coloniale et moins hétérogène que dans le cas américain (où celle-ci comprend, outre les immigrés et personnes issues de l'immigration hispanique et asiatique, les Amérindiens et les Noirs, dont la trajectoire hispanique est évidemment particulière). D'autre part, avant 1991 le Royaume Uni se trouvait dans une situation similaire à la France en ce que n'existait aucun système de classification ethnique des personnes par le recensement britannique ; contrairement au cas américain, ledit système a été institué à ce moment-là spécifiquement afin de mettre en œuvre des politiques antidiscriminatoires rationalisées et plus efficaces.

MME DEBET se demande pourquoi un statut particulier a été réservé aux Hispaniques en les définissant comme une catégorie « ethnique » et non « raciale » et aimerait connaître la position de M. SABBAGH quant à l'utilisation du critère de la consonance du nom, en vue de déterminer si un tel indicateur pourrait être utilisé en France.

M. SABBAGH répond qu'il est normal que la distinction américaine entre catégorie raciale et catégorie ethnique puisse paraître exotique car dans le débat public français le terme « ethnicité » sert d'abord de substitut au mot « race ». Mais aux Etats-Unis, le terme « race » n'étant pas délégitimé, les deux termes renvoient à des groupes différents. Les « groupes raciaux » sont des groupes qui ont été victimes des formes de discriminations les plus systématiques sur la base des différences phénotypiques les plus visibles. Par « groupes ethniques », en revanche, il est fait référence principalement à des Blancs d'origine européenne mais non anglo-saxonne (italo-américains, polonais-américains, etc.). Les Hispaniques ont été considérés comme un groupe ethnique dans le cadre du recensement à la suite d'un précédent historique qui s'est soldé par un échec : la définition des « Mexicains » comme une « race » distincte dans le recensement de 1930, abandonnée lors des recensements suivants sous l'effet des mobilisations dirigées à son encontre. M. Sabbagh explique que, même si les Hispaniques appartiennent à une catégorie « ethnique » d'un point de vue formel, celle-ci est considérée, dans la réalité administrative, comme s'il s'agissait d'une catégorie « raciale ».

M. SABBAGH considère que l'utilisation du patronyme pourrait vraisemblablement servir d'indicateur approximatif pour identifier les personnes d'origine maghrébine mais qu'un tel indicateur serait sans doute beaucoup moins efficace pour les Noirs. Plus généralement, pour véritablement évaluer la pertinence d'un tel indicateur, il conviendrait précisément de disposer de données quant à la base de référence... En d'autres termes, il faudrait savoir, au sein de la population « noire » – que celle-ci soit identifiée par autotaxonomie ou, comme il serait plus logique de le faire dans la perspective de l'action antidiscriminatoire, par hétéro-identification –, quelle est la proportion de personnes portant un nom qui permettrait de les identifier comme tels. A l'heure actuelle, on n'en sait rien.

MME DEBET aimerait savoir pourquoi le critère patronymique a été utilisé dans un premier temps pour identifier les Hispaniques.

M. SABBAGH explique qu'à l'époque, les entreprises devaient procéder par hétéro-identification car demander aux personnes quelle était leur race pouvait apparaître comme constitutif d'une atteinte à la vie privée, ou du moins comme un comportement intrusif. Dans cette perspective caractérisée par l'obligation de recourir à l'hétéro-identification, pour des raisons pragmatiques, l'usage du nom est d'abord apparu comme un « raccourci » acceptable. On s'est par la suite rendu compte des limites de cet indicateur qui, par exemple, conduisait à exclure de la catégorie des Hispaniques les femmes d'origine hispanique ayant épousé un non-Hispanique et ayant adopté le nom de leur conjoint, les Hispaniques ayant anglicisé leurs noms, ainsi que les enfants de mère hispanique et de père non-hispanique qui portent le nom paternel et, au contraire à y inclure des femmes non-Hispaniques mariées à des hommes hispaniques et ayant adopté le nom de leur mari. Le critère du patronyme a donc été rapidement abandonné.

MME DEBET demande si le recours des entreprises à l'hétéro-identification jusqu'en 2003 – hétéro-identification effectuée hors de toute supervision par une quelconque autorité et en l'absence de directives quant aux critères en fonction desquels il conviendrait de rattacher un individu à un groupe ethnoracial déterminé, ce qui laissait libre cours à « l'intuition » des agents dans ce domaine – a suscité des protestations ou généré un contentieux. M. SABBAGH répond que, à sa connaissance, ce n'est pas le cas. M. COTTERET aimerait savoir si la discrimination positive est encore appliquée aux Etats-Unis et si la politique des quotas est toujours en place. Il se demande si le système de recensement racial existe encore et, si oui, à quoi il sert en l'absence de discrimination positive.

M. SABBAGH répond que la discrimination positive est utilisée aux Etats-Unis, avec une intensité différenciée suivant ses domaines d'application : l'emploi, les marchés publics et l'admission dans les établissements d'enseignement supérieur sélectifs.

Le dispositif de discrimination positive existe toujours à l'échelon fédéral mais, pour ce qui est du secteur public, il a été remis en cause depuis le milieu des années de 1990 dans six Etats américains, notamment le Texas, la Californie et la Floride. Au niveau fédéral, seul le domaine des marchés publics a connu une pareille remise en cause, qui a conduit au démantèlement de fait de la plupart des programmes existants. En revanche, en 2003, la Cour suprême a confirmé la possibilité pour les universités de prendre en compte le facteur racial dans l'examen des candidatures.

Quant aux quotas, M. SABBAGH indique que, pour ce qui est des universités, ils ont été invalidés par la Cour suprême dès 1978. Néanmoins, des formes de discrimination positive plus flexibles ont été considérées comme admissibles. Pour simplifier, dans le contexte universitaire, pour qu'un programme de discrimination positive soit tenu pour juridiquement valide, il faut, d'une part, qu'il ne prenne pas la forme d'un quota (arrêt *Bakke* de 1978), d'autre part, qu'il ne se traduise pas par l'octroi automatique d'un avantage quantifié à l'avance aux candidats membres de certains groupes définis sur une base ethnoraciale (arrêts *Grutter v. Bollinger* et *Gratz v. Bollinger* de 2003). En d'autres termes, la constitutionnalité des programmes de discrimination positive est paradoxalement subordonnée à leur caractère informel.

Pour répondre à la question sur le recensement racial, M. SABBAGH indique qu'il existe encore à l'heure actuelle, non seulement parce que la discrimination positive est toujours en vigueur mais aussi parce qu'il permet de collecter des données dans des domaines d'action publique variés (santé, statistiques pénales, etc.).

[Supprimer les quelques lignes sur la Californie, trop vagues pour être véritablement utiles]. En réponse à M. MASSOT, M. SABBAGH confirme qu'il interprète la récente enquête de Patrick Simon et Martin Clément comme suggérant que les identités raciales ne sont pas cristallisées en France en France au

même degré qu'aux Etats-Unis, notamment pour ce qui est des personnes d'origine maghrébine [je refuse spécifiquement que l'on puisse m'attribuer l'emploi de l'expression « communauté maghrébine]. Il considère que cette enquête, quoique très intéressante, est exploratoire et que d'autres enquêtes mériteraient d'être menées pour confirmer ou infirmer les résultats obtenus.

MME DEBET se demande si une évaluation de la légitimité des classifications a été effectuée en Angleterre.

M. SABBAGH répond qu'à défaut d'une évaluation systématique, de très nombreuses consultations avaient été organisées avec les représentants de groupes se définissant comme des organes communautaires, ce qui avait donné lieu à des controverses sur la nature et le contenu de la grille catégorielle. De fait, alors que l'introduction d'une question sur l'origine ethnique avait été envisagée dès la fin des années 1970, celle-ci n'est finalement intervenue qu'en 1991. Plus d'une décennie aura donc été nécessaire pour sauter le pas.

AUDITION DE MME ROXANE SILBERMAN, DIRECTRICE DE RECHERCHES AU CNRS

MLLE DEBET présente le groupe de travail de la CNIL sur la diversité, auquel est associé en qualité d'observateur un représentant de la HALDE, et indique que la CNIL souhaite être éclairée sur le problème de la mesure de la diversité, sa nécessité ou non et les catégories qu'il faudrait éventuellement retenir pour procéder à cette mesure.

MME SILBERMAN, directrice de recherches au CNRS, fait part de sa grande satisfaction devant cette procédure d'auditions de la CNIL et son ouverture aux chercheurs pour examiner une question qui n'est pas facile, même si on voit clairement les problèmes posés et la nécessité d'y répondre, donc de changer.

Cette question n'appelle pas de réponse simple, y compris du côté des chercheurs. MME SILBERMAN explique qu'elle ne répondra donc pas de façon complètement tranchée, même si elle fait partie des chercheurs qui les premiers ont demandé, dès le début des années 80, et obtenu en partie des évolutions sur ce terrain. Depuis une vingtaine d'années, elle travaille sur l'immigration et le devenir des populations issues de l'immigration, sous l'angle d'abord de la mobilité sociale et professionnelle et plus généralement de la connaissance des processus d'intégration sur le long terme, en utilisant des données représentatives, en particulier les grandes enquêtes de la statistique publique. Des enquêtes qualitatives lui ont aussi permis d'avoir une appréhension plus directe des intéressés et de la façon dont ils perçoivent les questions qu'on leur pose.

Au cours de ces travaux, elle s'est particulièrement intéressée au devenir des secondes générations sur le marché du travail, mettant en évidence une forte pénalité à l'embauche corrélée à certaines origines, pénalité que l'on peut interpréter comme le reflet d'une discrimination en fonction de l'origine touchant particulièrement des minorités que l'on appelle « visibles » dans les pays anglo-saxons.

Pour pouvoir effectuer ces travaux, elle a fait partie des chercheurs qui ont demandé et obtenu l'introduction progressive dans certaines enquêtes de questions sur le pays de naissance – pas simplement la nationalité – et l'âge à l'entrée en France de l'enquêté puis de ces mêmes questions pour les deux parents. Elle fait partie aussi des chercheurs qui pour exploiter ces questions ont rencontré des difficultés importantes du fait des restrictions mises à leur mobilisation pour la recherche (à la diffusion, en fait, de ces variables) tant par la CNIL que par l'INSEE sur le niveau de détail accessible et sur le niveau géographique permettant de localiser ces populations de façon à analyser les effets contextuels. Un autre obstacle a été la taille des échantillons disponibles, problème tout aussi central que celui des variables à retenir.

Depuis longtemps aussi, dans le cadre d'autres activités au service du développement d'une politique de données en matière de sciences humaines et sociales, elle est intervenue de façon plus générale sur la question de l'accès de la recherche à des données détaillées et de la création d'un cadre permettant cet accès tout en garantissant la protection et la confidentialité des données. A ce titre, elle a participé au débat sur la modification de la loi de 1978 et plus récemment a plaidé pour la création de fichiers de chercheurs différents des fichiers grand public et de centres sécurisés.

Comment mesurer la diversité et comment le faire dans le respect des principes posés par la loi ?

Le terme diversité, qui tend maintenant à être adopté dans le débat français appelle une première remarque. Son utilisation marque certes une évolution de la réflexion, mais reste malgré tout en retrait sur ce qui motive cette évolution. La diversité de la société comporte bien évidemment bien d'autres dimensions que celles des origines géographiques, ethniques, raciales, religieuses auxquelles le terme

utilisé veut renvoyer et le sentiment qui ressort est qu'il a été choisi pour éviter précisément l'emploi direct de ces termes.

Il faut cependant en venir dans ce débat à appeler un chat un chat. Il s'agit bien de traiter de certaines des frontières sociales, qui sont celles en particulier de la couleur de la peau. Ces frontières sont des constructions sociales, élaborées dans l'intersubjectivité, donc très variables selon les sociétés, leur culture, la période, les contextes. Pour autant, elles sont bien réelles ; elles traduisent la perception des acteurs des deux côtés et motivent leurs conduites, dont celles pouvant induire la discrimination.

Une autre caractéristique de ces frontières est qu'elles se saisissent de signes de nature très diverse, la culture, l'origine, la langue, la religion ou de similarités physiques visibles telle la couleur de la peau. Enfin, ces frontières peuvent être revendiquées, mais aussi assignées. Celle de la couleur de la peau est d'abord une frontière assignée ; c'est une différence essentielle entre les frontières qu'on appelle ethniques et celles que l'on désigne comme raciales, avec derrière l'histoire du terme « race », qui en rend l'usage difficile notamment dans le contexte français.

Ce sont donc des frontières subjectives, mouvantes, qui se saisissent de signes différents, que les acteurs passent plus ou moins facilement, mais qui existent dans toutes les sociétés et sont particulièrement importantes dans les sociétés contemporaines. Ces caractéristiques rendent spécialement difficile leur mesure et celle de leurs conséquences lorsque l'on a comme objectif de lutter contre certaines de ces dernières, notamment la discrimination. Il n'existe pas de réponse simple, indépendante des contextes, des périodes, des acteurs. C'est néanmoins une question centrale dans les sociétés modernes et il faut donc prendre les moyens d'avancer.

La finalité de la mesure de la diversité est une finalité de connaissance, mais elle prend un relief particulier du fait que certaines de ces frontières sont le reflet de comportements discriminatoires. L'objectif devient alors tout autant d'éclairer les politiques publiques et de donner des instruments de suivi de ces politiques. Il y a aujourd'hui une injonction très forte qui vient de la société elle-même. Dans les années 80, les chercheurs qui s'intéressaient au devenir des populations issues de l'immigration le faisaient dans un objectif de connaissance ; cet objectif est naturellement toujours d'actualité et la connaissance joue un rôle fondamental , mais aujourd'hui c'est la question des politiques publiques en matière de lutte contre la discrimination qui est sur le devant de la scène, les émeutes de 2005 ont changé le contexte et fait avancer le débat.

Il est important ici de bien voir que si les politiques publiques demandent de façon indispensable des statistiques , le contenu de ces politiques n'est pas mécaniquement déterminé par la nature des statistiques mises en place. Autrement dit, on peut avoir des statistiques ethno-raciales sans avoir mécaniquement une politique de « quotas », débat qui se trouve toujours à l'horizon dès que l'on évoque cette question des statistiques, mais toute politique publique en matière de discrimination demandera d'avoir des statistiques de suivi. L'exemple des Etats-Unis montre que les statistiques sur les groupes ont une importance fondamentale dans l'administration de la preuve de la discrimination, y compris sur le plan juridique. (cf le cas de l'université du Michigan qui a dû renoncer à une politique de quotas mais a cependant dû faire usage de statistiques ethno-raciales pour mesurer l'effet de ce changement de politique).

Pour ces raisons, on ne peut qu'être favorable à la mesure de la diversité et à une évolution dans ce sens, évolution à poursuivre en fait , car en réalité elle a déjà commencé depuis longtemps, sans toujours le dire et dans la pratique même de la CNIL. Favorable parce que ce sont des éléments de connaissance majeurs sur les sociétés, en particulier sur les sociétés contemporaines, favorable aussi parce que ces frontières sont à l'origine d'inégalités et que cette connaissance est indispensable à la mise en place de politiques publiques et à leur suivi. C'est la position du chercheur et du citoyen.

La question n'est donc pas tant de savoir s'il faut y être favorable ou pas, elle est davantage celle du comment et du où.

Où ? Ces frontières traversent les sociétés dans leur ensemble ; la société française dans son entier et ses différents secteurs est concernée sans exception. La différence entre secteur public et privé est importante car les mécanismes pouvant conduire à la discrimination y sont encadrés de façon différente. Tous les domaines sont également concernés : le marché du travail, la santé, l'accès au logement, l'accès aux loisirs etc.

La question importante est donc plutôt celle de l'adaptation dans chaque cas au contexte – entreprises, organismes publics – au type de données – fichiers de gestion, données administratives, enquêtes – et aux acteurs en présence dans la mesure où leur participation est requise et centrale.

L'autre question est naturellement celle des indicateurs de la mesure de la diversité et donc des catégories. En réalité ces deux questions ne sont pas séparables. Si l'on doit viser une même définition de la mesure d'ensemble, les questions que l'on peut poser pour approcher cette mesure dépendent du contexte et donc du « où » on les pose. Il y a des mises en œuvre différentes selon les contextes, la visée demeurant la même.

Le vrai problème est donc le « comment ? » Il faut d'abord naturellement se demander si les données existantes ne permettent pas déjà de mesurer la diversité et si elles sont assez utilisées en ce sens. S'il y a eu des évolutions sensibles en vingt ans, il reste que dans le plus grand nombre de gisements de données qui pourraient et devraient être mobilisés - notamment les fichiers administratifs, les fichiers de gestion, mais aussi beaucoup de grandes enquêtes sur les ménages et les entreprises – on ne trouve souvent rien pour travailler à cette mesure, pas même parfois la nationalité actuelle qui n'est guère significative, et si l'on a d'autres fois la nationalité actuelle ou le pays de naissance, éventuellement les deux, cela demeure largement insuffisant et biaisé comme cela a été largement montré.

Quelques enquêtes ont enregistré des progrès, pas toujours complètement assumés, donc avec des différences dont on ne sait pas à quoi elles tiennent. L'évolution la plus notable a porté sur le recueil du pays de naissance et de la nationalité de naissance des parents, mais souvent on a encore l'un sans l'autre, ce qui est source de difficultés, notamment dans le cas des pays de l'ex-empire colonial avec, entre autres, le problème des rapatriés.

Par ailleurs, en ce qui concerne les frontières liées à des caractéristiques comme la couleur de la peau, ces indicateurs peuvent s'avérer tout à fait insuffisants. Par exemple, la distinction pour le lieu de naissance en France entre départements qui permet d'identifier les personnes nées dans les DOM TOM ou dont les parents sont nés dans les DOM TOM

n'est généralement pas précisé et parfois même refusée. Des questions sur la langue parlée dans l'enfance dans le cadre de la famille sont parfois présentes dans quelques enquêtes; mais l'introduction de cette question vise d'autres objectifs et son utilisation comme instrument de définition de frontières ethno-raciales n'est qu'un pis aller très fortement biaisé. Elle témoigne cependant là aussi une évolution dans la réflexion.

Quand ces données existent, encore faut-il qu'elles soient utilisables, ce qui se heurte à trois problèmes supplémentaires.

Il s'agit d'abord de savoir si les questions sur le pays de naissance et la nationalité ont été posées avec un niveau de détail suffisant, ce qui suppose que ce niveau de détail ait été accepté par la CNIL dans le questionnaire

ou bien comme c'est de plus en plus souvent le cas par grandes zones (Union européenne, par exemple). Il faut ensuite savoir si le détail des données recueillies est accessible aux chercheurs et statisticiens et, à

défaut, si les regroupements proposés comme alternative ont du sens : du point de vue des questions d'immigration, le regroupement de la Turquie avec l'ensemble Moyen-Orient n'a pas un sens évident, l'Europe non plus. Une troisième question est de savoir si la taille de l'échantillon est suffisante pour que l'on puisse exploiter dans de bonnes conditions statistiques ces informations. Il faut ajouter à cela la disponibilité ou pas de données localisées permettant d'explorer les effets de contexte dont on sait qu'ils sont importants.

A ces questions, la réponse est aujourd'hui trop souvent non. L'optimisation passe d'abord par des évolutions sur tous ces points : des positions plus homogènes sur l'introduction d'indicateurs de filiation, et des évolutions sur la possibilité d'utilisation pour la recherche de données détaillées. De ce point de vue, l'accès aux données détaillées du recensement, seule base très large du point de vue des effectifs pour des petites populations, est quelque chose de central. Le système actuel tel qu'il est encadré par la CNIL exclut toute mobilisation de données sans recours à des procédures très lourdes notamment pour faire de la modélisation au-delà du descriptif. Pour le recensement comme pour les enquêtes, il est impossible d'accéder à un niveau géographique fin alors que l'on sait que les populations font précisément l'objet de ségrégations spatiales fortes. Ce ne sont pas seulement des caractéristiques du type ZEP ou ZUS qu'il faut avoir, ce sont les briques de base qui sont indispensables pour reconstruire des agrégats géographiques ayant du sens du point de vue de la mesure de la diversité.

Le mariage de la géographie et des variables sensibles est au cœur du problème, il faudra bien l'affronter. Cela passe par un encadrement de l'usage – pas par une interdiction –, chose que la loi rend aujourd'hui plus facile. La CNIL, mais aussi l'Insee, a ici un rôle essentiel à jouer.

La méthode patronymique est-elle une alternative ? C'est certainement utile – cela a été utilisé aux Etats-Unis – mais présente des limites : les changements volontaires de nom, les stratégies des parents en matière de choix de prénoms pour leurs enfants, les mariages avec des effets différents pour l'homme et la femme, la multiplication des mariages mixtes avec des effets très différents selon l'origine des conjoints, tout cela introduit des biais très importants et rend l'usage de cette méthode parfois aventureux. Si cela permet de mobiliser des fichiers à moindre frais, encore faut-il mesurer les biais et par ailleurs c'est finalement plus déloyal vis à vis du citoyen que des demandes précises portant sur la filiation et l'origine.

Le recours à ce type d'outil est le reflet d'une incapacité à affronter l'existence des frontières précédemment évoquées et la nécessité de les mesurer. L'identité des parents, voire des grands-parents, c'est-à-dire les indicateurs de filiation, sont des questions qu'il est indispensable de poser chaque fois qu'on peut le faire. Alors qu'elles étaient considérées comme sulfureuses dans les années 80, elles sont aujourd'hui bien acceptées même si on ne peut pas les introduire partout de la même façon.

Une approche multicritères rend ce type de données plus intéressantes car permettant de confronter ce qui est un indicateur de filiation, de nature objective (même si la subjectivité peut venir moduler les réponses) avec des mesures sur les appartenances subjectives (identité) et des mesures sur les comportements. Ceci ne me paraît possible que dans les enquêtes recherche..

Avoir une approche multicritères lorsque l'on dispose de ces indicateurs est important. Ce sont d'abord toutes les variables classiques – niveau d'éducation, catégorie socio-professionnelle, etc. – qui permettent, indépendamment de l'origine, de situer l'individu dans la société. Sans ces variables, on repère bien les ségrégations qui sont essentielles mais on peut être conduit à des erreurs dans l'analyse des mécanismes, Ces variables sont également très utiles pour éclairer la façon dont s'articulent frontières subjectives (la façon dont les gens définissent leur identité ou assignent des identités) et filiations (même si elles ont aussi leur part de subjectivité) selon les trajectoires socio-économiques.

Plus on aura d'indicateurs, meilleures seront la mesure et la compréhension des frontières et mécanismes qui conduisent les gens à poser ou pas ces frontières.

Tous ces indicateurs ont permis et permettront, s'ils sont plus fréquemment mis en œuvre, d'avancer ; ils ne permettent cependant pas de mesurer toutes les frontières, en particulier – et c'est le lieu d'aborder la question du référentiel ethno-racial – celle des caractères phénotypiques qui constituent des barrières difficiles à franchir. Celles-ci ne sont approchées que par des indicateurs de filiation, voire complètement dissimulées, notamment quand on progresse dans le temps. Cela peut valoir pour d'autres frontières que celle de la couleur de la peau, celles qui peuvent tenir à la religion ou qui mêlent d'autres caractères tels que le poids de l'histoire coloniale par exemple pour le Maghreb, les Antilles, l'Afrique.

C'est ce que cherchent à saisir les catégories ethno-raciales mise en œuvre dans d'autres pays. Ce sont des catégories d'identité, pas de filiation. Leur caractéristique est d'utiliser des signes extrêmement différents, de renvoyer aussi bien au pays d'origine qu'à la langue, à la religion ou à la couleur de la peau, parce que les frontières qu'il s'agit d'appréhender sont elles-mêmes très mouvantes. Ces catégories ont pour caractéristique d'être particulières à une société, à une période dans la mesure où elles reflètent des frontières historiquement construites, d'où, indépendamment de leur acceptabilité, des problèmes d'évolution. Les Etats-Unis comme la Grande-Bretagne les affrontent aujourd'hui et les chercheurs ont tendance, dans ces pays, à recourir aussi de plus en plus souvent aux indicateurs de filiation. Dans ces catégories, il y a des choses qu'on n'attrape pas avec d'autres, mais comme toute catégorie elles comportent aussi des biais et aucune n'est la panacée. d'autant que se pose la question de l'acceptabilité, laquelle dépend elle aussi chaque fois de la société, de la période particulière. La question n'est pas de les écarter (ce sont des questions complémentaires et parfois indispensables) mais de les construire dans le cadre de la société française d'aujourd'hui, de ses frontières actuelles et avec ses acteurs dans la mesure où cela demande qu'elles soient acceptées.

Les premières recherches à apporter des résultats montrent que les choses ne sont pas si simples, notamment du point de vue de l'acceptabilité. Il faut poursuivre ces recherches, discuter. La façon dont on pose les questions est importante, il faut travailler sur leur formulation, en particulier sur le phénotype.

Le cadre dans lequel sont posées ces questions est tout à fait crucial car il a une incidence sur leur acceptabilité. Le principe de proportionnalité des informations recueillies par rapport à la finalité du traitement (et donc du fichier) est au cœur de la pratique de la CNIL mais correspond aussi au sentiment que peuvent avoir les acteurs en répondant. De ce point de vue, le cadre de la recherche et de la statistique est très différent de celui des fichiers détenus par des organismes ou d'administrations en charge de la gestion de droits ou d'obligations, lequel n'est pas le même non plus que celui des fichiers d'entreprises. Il est incontestablement plus difficile, même dans le but le plus louable, de poser des questions sur la filiation, l'origine, le phénotype dans le cadre de la recherche que dans les autres.

Il y a aussi des différences d'acceptabilité selon la société et la période. La France semble être particulièrement rétive à ce type de questionnements ; on peut imaginer que cela change, et c'est en train de changer lentement, mais cela demeure une différence globale majeure qu'il faut prendre en compte.

Pour autant, il faut disposer d'instruments de suivi des politiques publiques de lutte contre les discriminations et les entreprises elles-mêmes auxquelles on demande de rendre des comptes, doivent être en mesure de fournir ces éléments. Le recours à la méthode patronymique a été évoqué pour ce type de besoin, avec les difficultés que l'on sait. D'autres méthodes sont parfois prônées comme le repérage direct par les gestionnaires des droits sans demander aux intéressés de répondre aux questions. Elle a été proposée aux Etats-Unis pour les employeurs C'est aussi ce que certains détenteurs de fichiers font en France de façon totalement illégale et pas forcément dans un objectif de lutte contre les discriminations comme on l'a vu sur la question du logement par exemple..

Doivent être préférées des méthodes plus loyales à l'égard des intéressés. Une solution proposée depuis longtemps [par MME SILBERMAN] serait de réinterroger les personnes de façon indépendante des gestionnaires des fichiers, en échantillonnant les personnes dans les bases concernées..

Il n'est pas illicite d'introduire la question de la filiation dans le recensement ; cela ce fait dans d'autres pays et l'avantage est que l'on dispose là de la seule enquête de grande taille pour travailler sur des populations monoritaires. Mais le recensement fait partie de la culture des sociétés et la conception que l'on en a, à l'évidence varie selon les pays – dans les uns on pose beaucoup de questions, dans d'autres peu et en introduire de nouvelles soulève nombre de problèmes comme on l'a vu au moment de la rénovation du recensement en France. Se pose aussi le problème de l'effet induit par le fait que le recensement est aussi un instrument de mesure de la taille des populations, y compris à l'échelle locale : d'où à la fois une assez forte contradiction avec l'idée de frontières construites dans l'intersubjectivité, mouvantes et une inquiétude sur la façon dont les différents acteurs pourraient s'emparer de ces mesures au niveau local. En même temps, la mesure avec ses limites rend plus présente à la société ses évolutions.

La localisation géographique est aussi un outil du point de vue de l'analyse. Si une évolution sur les questions du recensement n'est pas à exclure sur le long terme, ce n'est probablement pas à l'ordre du jour car les résistances sont fortes. Pour l'instant, la recherche se contenterait déjà de progrès dans la mise à disposition de ce qui figure déjà dans le recensement, via organisation de l'accès aux données détaillées. Cela permettrait d'avancer déjà sensiblement.

Tout ceci suppose des moyens financiers. Cela suppose en effet plus d'enquêtes, qu'il s'agisse d'effectuer des réinterrogations sur la base d'échantillons tirés des des fichiers administratifs et de gestion ou d'enquêtes spécifiquement recherche sur des échantillons de grande taille.. Il s'agit aussi de pouvoir introduire certaines de ces questions dans des enquêtes récurrentes générales. A cet égard, l'orientation actuelle vers moins d'enquêtes et plus de mobilisation des fichiers administratifs, qui peuvent difficilement comporter ce type de variables est préoccupant.

Il faut aussi des moyens d'un autre genre permettant l'accès à des données détaillées et localisées dans un cadre qui garantit la protection et la confidentialité des données, comme la mise en place de fichiers de chercheurs et surtout de centres sécurisés, pour lesquels la France est très en retard. C'est coûteux, mais indispensable.

Sur le plan juridique, , les aménagements obtenus au moment de la modification de la loi Informatique et Libertés pour faire prendre en compte la question de la finalité de statistique, de recherche et d'histoire devraient faciliter la mobilisation des données existantes, l'introduction d'autres questions et leur utilisation. MME SILBERMAN rappelle qu'à l'époque, elle avait aussi manifesté son inquiétude, s'agissant du traitement de l'origine ethnique et des données sensibles en général, sur l'exigence du consentement exprès dans la mesure où elle est de nature à induire des comportements de rejet plus fréquents chez les enquêtés. Elle continue à penser que l'on a été trop restrictif sur ce point, certes avec de bonnes intentions, et qu'on a multiplié les freins à la réalisation de mesures sur ces sujets sensibles et donc aussi de la discrimination. Des évolutions seront nécessaires sur le consentement exprès lui-même, mais également, en lien avec cette question , sur la façon peu claire dont est située dans la loi la recherche par rapport à la notion d'intérêt public : l'exception d'intérêt public concerne t'elle la recherche ou pas

Ceci étant, l'interprétation et la pratique sont aussi essentielles et peuvent permettre d'accomplir une partie du chemin. De fait, la pratique de la CNIL a beaucoup évolué au cours des années passées, tant sur les questions autorisées que sur l'accès aux données mais de façon non homogène et parfois très contradictoire sans qu'on sache toujours pourquoi.

Question MME DEBET : Vous dites que le terme « diversité » est hypocrite (certains le trouvent déjà très connoté...) : faudrait-il parler de statistiques ethno-raciales ?

MME SILBERMAN : Effectivement, c'est ce qu'il y a derrière.

Question MME DEBET : Sur l'utilisation des données ethno-raciales, à laquelle vous êtes favorable, vous dites que ce n'est pas envisageable actuellement dans le recensement, mais que ce pourrait l'être dans d'autres cadres et vous parlez des fichiers des gestionnaires de droits. A quoi pensez-vous exactement ?

MME SILBERMAN : A des fichiers comme ceux des allocations familiales, aux organismes qui gèrent des obligations. Dans les données d'identification des administrés, il y a parfois le lieu de naissance, parfois pas, parfois la nationalité, parfois pas (selon que ces informations ont une incidence sur les droits) ; au-delà on n'a pas grand-chose, sinon rien. Pour les fichiers des entreprises, du point de vue de la loi, la nationalité – sauf en matière de carte de séjour – n'a pas à être collectée. On est confronté pour recueillir auprès des intéressés fournissent des indications au-delà de ce qui est nécessaire, à un problème qui est à la fois de proportionnalité et d'acceptabilité, les deux étant liés . D'où la proposition de clairement séparer les traitements, car il faut pouvoir mobiliser ces fichiers (il y a des discriminations dans l'accès aux droits) et en même temps protéger les individus par rapport aux gestionnaires (on a vu des mobilisations de ces données n'allant pas dans le sens de la lutte contre les discriminations) et avoir leur consentement. Il faut donc que soient nettement distingués l'organisme qui recevra ces informations et pourra les traiter à des fins d'analyse statistique et celui qui gère les droits ou les fichiers de gestion dans une entreprise. Pratiquement, on peut imaginer un système de coupons détachables ou de réinterrogation.

Question (MME FALQUE-PIERROTIN) : Les entreprises y seraient-elles favorables ?

MME SILBERMAN : On peut penser que oui. A partir du moment où on les somme de fournir des indications sur les politiques qu'elles mettent en œuvre et où elles sont susceptibles d'être accusées de discrimination, elles peuvent être intéressées à avoir un retour en termes de statistiques. Cela suppose que l'on ouvre la possibilité d'utiliser des échantillons ; ensuite, on est dans le cadre classique des enquêtes où l'individu peut accepter ou non de répondre et où des garanties de protection sont offertes.

MME DEBET : Ces données seraient-elles nominatives ? S'agirait-il de renseignements sur la filiation ou d'une éventuelle catégorie ethno-raciale ?

MME SILBERMAN : Puisque l'on dans le cadre de la statistique, on peut s'autoriser des questions sous plusieurs angles, celui de la filiation, de l'identité, du phénotype...

MME FALQUE-PIERROTIN : Pensez-vous que l'acceptabilité de questions ethno-raciales serait plus grande dans l'entreprise que pour le recensement ?

MME SILBERMAN : L'acceptabilité sera plus forte si les personnes comprennent à quoi cela sert et savent que les données sont traitées séparément et qu'il y a toute garantie sur leur anonymisation. Cela entre dans le cadre de la loi actuelle.

MME DEBET : Les données resteraient-elles donc un certain temps nominatives ?

MME SILBERMAN : Il n'a pas été question de panel ; les enquêtes doivent être répétées, mais pas forcément sur les mêmes individus, les mêmes organismes et entreprises.

Il serait opportun par ailleurs d'introduire à terme la question de la filiation dans le recensement ; aller jusqu'à la catégorie ethno-raciale se produira peut être sur le long terme, mais cela demande des évolutions très fortes .

MME FALQUE-PIERROTIN : Qui demanderait les enquêtes « séparées », les entreprises ou les pouvoirs publics ? Cela ne risque-t-il pas d'être compris par les entreprises comme une sorte d'audit externe de leur politique ?

MME SILBERMAN : Pour les organismes publics, l'Etat pourrait être demandeur. En ce qui concerne les entreprises, on peut penser que si cette possibilité leur est offerte, certaines (pas toutes) s'en saisiront

compte tenu de la pression forte à mesurer ce qui se passe. Cela permettrait à la recherche de proposer à des entreprises ce type d'étude.

Il n'existe par ailleurs pas de catégories toutes faites. Cela demande encore du travail, mais il n'y en aura que si des enquêtes sont réalisées sur ces sujets, enquêtes qui suivront le cheminement normal avec élaboration de questions par des chercheurs et examen par la CNIL. Un référentiel unique n'est pas forcément nécessaire ; il y a différentes façons d'aborder ces dimensions. La question de la couleur de la peau a, par exemple, déjà été posée de façon indirecte dans des enquêtes du CEREQ à travers l'item : « Avez-vous subi déjà des discriminations à l'embauche ? Pour quelle raison ? Couleur de la peau, origine ethnique, religion... ? ». Donc, on peut poser ces questions de manière assez directe dans un cadre de recherche et sous des formes qui varient en fonction de l'objectif recherché, sachant que dans le contexte de la société française les frontières ne sont pas nécessairement les mêmes qu'aux Etats-Unis, par exemple.

M.ROSIER : S'agissant de la position de la CNIL, faut-il comprendre qu'il conviendrait de lever l'hypothèque que serait le consentement exprès ?

MME SILBERMAN : Beaucoup de chercheurs regrettent le maintien d'une approche restrictive, consistant à exiger le recueil du consentement exprès, qui a des effets incontestables sur les enquêtés. Un changement de la loi sur ce point est donc souhaité. Toutefois, si on regarde les textes, il y a une marge sur l'interprétation. . Il faudrait donc peut-être commencer par la pratique et terminer par une modification de la loi.

MME DEBET : La loi a été modifiée dans le sens d'un assouplissement avec l'introduction de plusieurs exceptions. Ne sont-elles pas assez nombreuses ?

MME SILBERMAN : Les exceptions permettent de faire un certain nombre de choses, mais tout dépend de la façon dont elles sont mises en œuvre et elles le sont parfois de manière peu homogène. Une évolution sur ce point faciliterait le travail. S'il est vrai que dans la pratique la notion d'intérêt public peut permettre de trouver une solution, encore faut-il que l'on considère qu'il est en jeu, d'où la question de savoir quelle est la place de la recherche par rapport à l'intérêt public. Tout cela est imprécis.

MME DEBET remercie MME SILBERMAN.

AUDITION DE M. KAMEL KATEB, CHERCHEUR A L'INED

M. MASSOT précise en préambule que le groupe de travail sur la diversité a déjà audité deux autres membres de l'INED : Patrick Simon et Alain Blum.

M. KATEB souhaite évoquer son expérience professionnelle et personnelle. Il explique qu'il a commencé sa carrière en travaillant sur la statistique coloniale, dans le cadre de laquelle les populations étaient caractérisées. Les catégories employées (« musulman », « Français musulman », « indigène », « sujet français ») n'ont suscité chez lui aucune réaction jusqu'à ce qu'il rencontre la sous-catégorie « fils de naturalisé du décret Crémieux (1870) », qui a existé jusqu'en 1931 ; elle a été abandonnée dans les questionnaires de recensement après qu'une partie des notables ayant refusé de répondre à la question.

Lors du congrès international des statistiques de 1879, un débat a porté sur la possibilité d'utiliser des catégories ethniques en Algérie. Les démographes et statisticiens français y étaient opposés en ce qui concerne la France bien qu'il y eut une première expérience en 1872 où des catégories religieuses ont été utilisées. Ils ont cependant admis l'application des catégories ethniques dans les trois départements français d'Algérie, arguant que la population y était complexe.

M. KATEB estime que les statisticiens et démographes n'ont pas à trancher les problèmes de société. Une catégorisation de la population n'est pas sans conséquences sur la société. Dès lors que les pouvoirs publics s'en emparent, un processus de cristallisation fige ces catégories, même si leur cohérence apparaît faible *a priori*. La représentation nationale doit donc discuter des catégories ethniques et de leur introduction dans les recensements et les enquêtes financés par les pouvoirs publics et en assumer les inconvénients en fonction des gains possibles.

M. KATEB évoque ensuite son enfance à Bab el-Oued. Lycéen, il s'est posé, au moment de remplir un formulaire, la question de sa nationalité. Bien loti, peu politisé, il se sentait pourtant différencié dans ses relations sociales et a répondu « indigène ». Il a eu des difficultés à trouver une réponse à cette question. C'était la première fois qu'il devait remplir un questionnaire (généralement rempli par les parents)

Les réactions des populations qualifiées de « deuxième génération », voire de « troisième génération » sont difficiles à cerner et les conséquences de ces qualificatifs n'apparaissent que des décennies plus tard.

M. KATEB estime que les chercheurs trouveront toujours des solutions de contournement, même dans le domaine de la discrimination. De son côté, il a effectué une comparaison entre les Français « de deuxième génération issus de l'immigration », socialisés en France, et les nouveaux immigrés. Après traitement des données par régression, il apparaît que les migrants sont en meilleure posture que les descendants de migrant. Les femmes s'en sortent mieux que les hommes et les descendantes de migrants mieux que les migrantes, car les pratiques de réseau des femmes maghrébines s'adaptent mieux à la société française. Les hommes ont des pratiques plus institutionnelles. Il n'est dans ce cas donc pas possible de parler de discrimination. Cela ne signifie pas que celle-ci n'existe pas mais que le problème n'est pas correctement abordé. Limité les handicaps à la seule discrimination empêche de voir les phénomènes plus complexes qui ont cours dans la société. La mesure réalisée concerne certes la discrimination mais aussi d'autres phénomènes plus complexes. En définitive, la lutte contre la discrimination ne suffira pas à résoudre les problèmes qui se posent aux individus.

M. KATEB souligne que « produire » du citoyen, c'est notamment lui donner les moyens de se défendre s'il est victime de discrimination. Dans ce sens, il est indispensable d'éduquer la population de sorte qu'elle puisse faire valoir ses droits y compris devant la justice. La situation contraire produit des assistés.

M. MASSOT demande si les résultats obtenus par la comparaison de M. KATEB revêtent un caractère ethnique.

M. KATEB affirme qu'il ne s'agit pas de discrimination. Deux facteurs entrent en jeu :

les conditions d'immigration

Désormais, compte tenu des difficultés à passer la frontière, seuls les plus aptes passer les obstacles dressés entrent en France. Il est donc normal qu'ils aient plus d'aptitude à régler les problèmes qui se posent à eux.

la socialisation des immigrés

Une partie de la population des pays d'émigration, surtout ceux du Maghreb, renonce aux ressources que pourraient leur fournir leurs communautés. Par exemple, les jeunes issus de ces pays refusent de plus en plus que leurs parents les marient et ils doivent donc réussir à créer un nouveau modèle. A cet égard, dans les pays du Maghreb, l'âge moyen du mariage est 28 ans pour les femmes et de 33 ans pour les hommes. En Egypte, il n'est que de 22,5 ans. Par le passé, même si la situation était catastrophique, les familles mariaient les enfants. Aujourd'hui, la loi exige le consentement des époux et la famille traditionnelle a éclaté. Cependant, 30 % des mariages se nouent encore par le biais de la famille quand les jeunes gens atteignent la trentaine et n'ont pas réussi à trouver quelqu'un par eux-mêmes. Le même processus existe pour le logement ou l'emploi.

M. MASSOT demande si la jeunesse issue de l'immigration maghrébine en France reproduit les problèmes de la jeunesse maghrébine.

M. KATEB indique que tel est en partie le cas. De plus, les migrations internes ont détruit les structures familiales. Par exemple, un Algérien qui quitte son bled pour trouver un travail en ville, il finit par obtenir un logement, il n'y habitera qu'avec sa femme et ses enfants. Il ne ramène ni ses parents ni sa fratrie ; Ainsi, l'Algérie compte aujourd'hui 77 % de familles nucléaires. Le regroupement familial a reproduit le même phénomène au niveau international.

Suite à la décision franco-algérienne de mettre un frein au flux migratoire, le profil migratoire a changé : en particulier, les immigrés arrivés entre 1990 et 1999 comptent autant de diplômés de l'enseignement supérieur que la population française dans son ensemble.

Les enfants d'immigrés sont pris en étau entre les traditions familiales et le modèle de la société française. Ils arrivent à l'âge adulte en combinant sans cesse les repères qui leur sont fournis par les deux modèles de société.

La première difficulté concerne le choix du conjoint. M. KATEB fait état de travaux sur les pratiques matrimoniales au sein de la minorité issue de l'immigration qui se trouve aujourd'hui en repli religieux. A ce niveau, les candidats au mariage demandent désormais le concours de l'imam afin de convaincre leur famille qu'ils peuvent se marier avec la personne de leur choix ; le recours à l'imam est une pratique qui n'existe pas en Algérie.

La socialisation des enfants d'immigrés s'est donc bien effectuée, même chez les personnes en repli religieux.

La relation à la famille a également changé. Les immigrés algériens ne transfèrent plus que 260 millions de dollars par an à leurs parents. Les immigrés marocains transfèrent presque 4 milliards de dollars (les marocains ont une diversification plus grande des destinations). Plus la migration est ancienne, plus la relation de solidarité avec la famille ou les parents restés au pays change de forme. Désormais, les familles originaires d'Algérie adoptent le modèle de solidarité des autres Français (Téléthon, collecte en cas de catastrophe...)

M. MASSOT demande à M. KATEB si la mesure de cette population a un sens.

M. KATEB estime qu'elle n'est pas nécessaire.

M. MASSOT souhaite savoir si M. KATEB s'en tient au critère juridique de la nationalité.

M. KATEB admet que la mention du pays de naissance puisse être utilisée mais ne juge pas nécessaire de catégoriser la société française. Si cette catégorisation est réalisée, il ne faudra pas s'étonner que les individus manifestent ensuite leur différence.

M. MASSOT demande à M. KATEB si son analyse est la même pour les communautés non maghrébines.

M. KATEB affirme que les mêmes processus s'opèrent à plus ou moins longue échéance. L'attitude de la France doit être la même quelle que soit la population de migrants : elle doit faciliter ces processus.

M. BOUCHET résume ainsi la pensée de M. KATEB : « Si nous disons aux individus qu'ils sont différents, ils se constitueront comme tels et feront valoir des droits à la différence qui altéreront l'aspiration à l'universel. De plus, la revendication à avoir plus peut s'opposer à la possibilité d'être plus. »

M. KATEB souscrit à ce résumé.

M. MASSOT y reconnaît l'expression du discours républicain universaliste.

M. BOUCHET demande à M. KATEB s'il a écrit sur le sujet.

M. KATEB explique qu'il a traité la politique d'assimilation dans l'Algérie coloniale. Il a aussi analysé l'effet perturbateur de la scolarisation de masse des femmes sur la société algérienne. Il souligne que ce type de travaux peut aider à mieux comprendre le milieu de l'immigration en France, même s'il est vrai que les processus sont plus radicaux en Algérie.

M. KATEB s'est également demandé pourquoi les jeunes gens retournaient en Algérie ou au Maroc pour y chercher une femme. En réalité, pour cette fraction de descendants d'immigrés il s'avère que, malgré leur socialisation en France, ils ne savent pas faire la cour et se trouvent ainsi en situation d'échec sur le plan matrimonial. Ils recourent aux relations familiales pour concrétiser leur désir de fonder une famille ;

AUDITION DE M. PIERRE DARLU, GENETICIEN DES POPULATIONS, ANTHROPOLOGUE, BIOLOGISTE, CHERCHEUR AU CNRS

M. DARLU indique qu'il s'est spécialisé dans les problèmes de patronymes et que son activité l'amène à s'interroger sur le concept de population, aussi bien en termes de définition que de finalité de la mesure de celle-ci.

Il précise qu'il est chercheur au CNRS, rattaché au secteur des sciences humaines et sociales du CNRS et travaille dans une unité INSERM qui s'intéresse à l'épidémiologie génétique. Cette unité mène par exemple des recherches sur la manière dont les maladies génétiques se transmettent ou sur leur fréquence variable au sein des populations, etc.

M. DARLU explique qu'il a été confronté au problème de la mesure de la diversité, surtout pour déterminer sur quoi elle porte. Il a fallu commencer par définir ce qui est entendu par « une population », ce qui n'est pas aisé car il n'existe pas un critère unique qui permette de définir une population. Selon les anthropologues, une population comprend l'ensemble des individus qui sont susceptibles de se marier. Dans le cadre de ce cercle de mariage, des contraintes géographiques et généalogiques interviennent.

M. DARLU précise que le terme « race » n'est pas utilisé par les généticiens mais qu'il est couramment employé aux Etats-Unis, où une distinction est effectuée entre cinq catégories essentielles. Ce type de classification n'est pas d'un très grand intérêt pour le généticien des populations car, au sein même de ces populations, une très grande diversité existe.

Deux discours sont tenus face au problème de la diversité génétique. Certains considèrent que les races n'existent pas car la diversité au sein des populations est plus grande que celle qui existe entre les populations. Une autre approche consiste à considérer qu'il est possible de trouver des marqueurs qui définissent les particularités d'une population.

M. DARLU indique que deux problèmes se posent : faut-il étudier des groupes en tant que tels ? Est-il possible d'assigner un individu à un groupe ?

Le pré-requis pour affecter une personne à une population serait de disposer d'informations génétiques suffisamment détaillées sur elle-même et sur chacune des populations dont elle pourrait être issue.

Cependant, lorsqu'un groupe est défini, deux types d'erreurs doivent être pris en compte : l'exclusion d'un individu du groupe alors qu'il aurait dû en faire partie et la prise en compte d'un individu dans un groupe qui n'aurait pas dû en faire partie. Il s'agit des erreurs de type 1 et de type 2 utilisées en statistiques

M. DARLU décrit deux études qu'il a menées sur les noms de famille. A partir d'une liste de noms établie par l'établissement de donneurs de moelle et leurs caractéristiques génétiques (système HLA). Il a cherché à vérifier s'il était possible de localiser des allèles rares dans la population française à partir du nom de famille. Le nom de famille a ainsi permis de déterminer la localisation la plus probable d'un individu en France présentant le HLA particulier recherché. Le nom de famille a servi d'indicateur géographique en vue d'augmenter les chances de localiser un variant rare dans la population française. Au cours de l'enquête sur les noms de famille, il est apparu qu'un certain nombre de ces noms ne figurait pas dans les références françaises, qui sont rassemblées dans le fichier des noms de famille de l'INSEE répertoriant toutes les naissances en France de personnes encore vivantes dans les années 60-70. Une enquête complémentaire a alors été menée en vue de savoir de quelle origine étaient les personnes dont les noms de famille ne venaient pas de France. Elle a révélé que ces personnes étaient originaires d'Afrique du Nord, d'Asie, etc.

M. CLEMENT se demande si, dans le cadre de cette étude, M. DARLU a tenté de vérifier la corrélation entre un patronyme et une assignation probabiliste d'une origine, puis de la comparer par la suite avec la réponse donnée par la personne concernée.

M. DARLU répond que cette approche n'a pas été utilisée.

Il décrit une autre étude qu'il a menée en utilisant des données patronymiques. Elle se fonde sur le fait que les noms de famille ont des caractéristiques variées : certains sont rares, d'autres sont très fréquents mais ne sont pas répartis de manière homogène et d'autres encore ne sont présents que dans une zone géographique clairement déterminée. Cette étude consistait à déterminer l'origine de migrants dans une aire géographique donnée. A partir de deux enregistrements de noms de famille à deux périodes différentes pour une ville française donnée, il a pu identifier les noms de famille qui n'existaient pas pendant la première période de référence mais qui se trouvaient dans la deuxième période et a supposé qu'ils venaient d'ailleurs. Il a alors calculé la probabilité pour que ces personnes viennent d'une région ou d'un pays donnés, en fonction de la fréquence de ces noms de famille relevée en France ou en Europe.

M. MASSOT se demande si le nom de famille peut être utilisé dans des études génétiques.

M. DARLU explique qu'une telle utilisation est rare et ne doit pas être très représentative puisque le nom de famille se transmet par le père alors que le génome est composé du patrimoine du père et de la mère.

M. MASSOT aimerait connaître la position de M. DARLU sur la pertinence scientifique de l'utilisation du patronyme à des fins scientifiques.

M. DARLU considère que la diversité est difficilement appréciable si le nom de famille est le seul critère pris en compte. Il suggère que c'est la détection de ceux qui se sentent discriminés qui permet de mesurer la discrimination.

M. DARLU explique que, pour lui, un nom à consonance étrangère est considéré comme un nom français à partir du moment où la personne concernée est de nationalité française.

AUDITION DE M. ERIC CEDIEY ET DE M. FABRICE FORONI, ISM CORUM

M. CEDIEY indique, en préambule, qu'ISM Corum est un bureau d'études en sciences sociales de statut associatif qui regroupe une dizaine de consultants chercheurs. ISM Corum travaille depuis dix ans sur les questions de discrimination. Le bureau d'études a mené l'étude dite « patronymique » au sein du Groupe Casino, le projet d'étude statistique de France Télévisions et un *testing* national sur les discriminations « raciales » à l'embauche commandé par le Bureau International du Travail et le ministère de l'Emploi dont les résultats devraient être publiés prochainement.

Pour leur exposé, les représentants d'ISM Corum proposent de suivre le canevas proposé par la CNIL dans son questionnaire. Il convient toutefois de souligner que les approches développées par ISM Corum veulent se donner pour objet de mesurer les ruptures d'égalité et les discriminations, et non pas « la diversité ».

Des définitions précises des discriminations existent, et elles sont censées faire référence commune, puisqu'elles sont données par le droit. En tout premier lieu, les qualifications juridiques définissent clairement les discriminations comme étant des pratiques. Il est plus ardu de trouver une définition claire et commune, en revanche, de la notion de « diversité ». Une telle définition ne semble disponible ni dans le droit applicable en France, ni dans le champ des sciences sociales. Les discours posant le problème en termes de diversité ont d'abord tendance à se focaliser sur les personnes ou sur les groupes de personnes, plus que sur les pratiques. Ces discours posent de façon plus générale la question de leur cadre de référence. Ils prennent souvent pour finalité la « théorie du reflet », selon laquelle il doit y avoir une proportionnalité de représentation de différents groupes de personnes dans un certain domaine (par exemple une entreprise) par rapport à son extérieur référent (par exemple la société ou le bassin d'emploi). Pour M. CEDIEY, cet argumentaire n'a aucun fondement en droit français, et une telle proportionnalité ne garantit nullement qu'il y ait égalité de traitement et non-discrimination. Cet argumentaire laisse également pendantes des questions techniques et politiques délicates, comme par exemple la définition de l'extérieur référent pertinent sur lequel estimer la proportionnalité.

Sur les questions liées à l'origine, la problématique de la diversité va viser l'identification des personnes et des populations la plus complète possible en leur attribuant une origine « authentique ». Pour ce faire, deux voies sont empruntées : l'exploitation des données d'état civil (nationalité et lieu de naissance des personnes et de leurs parents), ou la déclaration par les personnes elles-mêmes de l'origine qu'elles veulent se reconnaître. Pour M. CEDIEY, ces démarches ne proposent pas une approche satisfaisante des discriminations, qui lorsqu'elles se manifestent, le font rarement sur la base d'une enquête d'état civil ou du recueil de l'opinion des victimes elles-mêmes. La problématique des discriminations réclame de s'intéresser à une troisième perspective : la notion d'origine ou d'appartenance « vraie ou supposée », telle que la formule le droit anti-discriminatoire lui-même. Cette notion renvoie aux stéréotypes et aux constructions sociales qui peuvent servir de base aux discriminations les plus communes, et qui se réfèrent massivement à des indicateurs que le législateur français a intégrés dans la liste des critères discriminatoires : « le patronyme » (au sens des noms et prénoms) et « l'apparence physique » (au sens des faciès racialisés).

Sur la question des domaines pertinents de la mesure, il faut partir aussi des définitions juridiques. La mesure des discriminations sera a priori envisageable sur tout domaine correspondant à une pratique ou un ensemble de pratiques identifiables : la gestion des ressources humaines chez les employeurs, l'orientation dans les écoles, l'allocation des logements par les bailleurs, etc. Une mesure des

discriminations est encore envisageable, par exemple, sur les pratiques de recrutement dans toute une branche d'activité. En revanche, « la société française » (option indiquée dans le questionnaire proposé par la CNIL) ne correspond pas à un ensemble déterminé de pratiques : cet objet est typique de la problématique posée en termes de « diversité ».

Pour ISM Corum, qui reçoit des demandes d'études des deux secteurs, il n'y a pas lieu de faire une distinction de fond entre le secteur public et le secteur privé. Il faut simplement adapter la mesure des discriminations aux pratiques spécifiques et identifiables relatives à chacun des secteurs. Ainsi, le secteur public se verra confronté à la mesure de l'existence d'éventuelles discriminations dans l'accès à l'emploi par les concours administratifs.

Pour M. CEDIEY, la finalité de la mesure des discriminations n'est pas vraiment d'obtenir une « photographie » de la situation, exercice qui s'apparente plutôt à la problématique de la « diversité », et qui peut augmenter le risque de figer les personnes dans des catégories. En termes de discrimination, il est bien plus pertinent de mesurer les écarts qui peuvent se manifester dans des flux (par exemple les flux d'embauches) ou dans des processus se déroulant dans le temps (comme les évolutions professionnelles). Et il est particulièrement utile de renouveler ces mesures dans le temps, pour construire des indicateurs de suivi de l'efficacité des politiques de correction des pratiques discriminatoires.

M. FORONI souhaite aborder la question du *testing* qui n'est pas une approche proposée par le questionnaire de la CNIL alors qu'il s'agit d'un outil de mesure des discriminations qui constitue d'ailleurs un mode de preuve en justice. Le *testing* permet de mesurer directement les pratiques discriminatoires dans les lieux où ces pratiques se produisent. Ce type d'approche permet de mettre en scène le(s) critère(s) dont il s'agit de mesurer l'effet éventuel sur des pratiques. Par exemple, dans les pratiques de recrutement, le *testing* pourra porter sur le patronyme, sur l'apparence physique, sur le sexe ou sur d'autres critères de discrimination identifiés par le droit. M. FORONI reconnaît toutefois qu'il est logique que le *testing* n'apparaisse pas dans une liste des approches permettant de mesurer la diversité puisqu'il n'a pas pour enjeu de mesurer le poids respectif de différentes origines mais de mettre en scène un candidat pour chaque origine. Le *testing* s'inscrit donc dans une logique de cas et non dans une logique de représentation statistique de différents groupes.

MME DEBET fait observer que le *testing* n'apparaît pas effectivement dans le questionnaire de la CNIL car cette méthode ne concerne pas le recueil de données personnelles.

M. FORONI précise que les *testing* de mesure mettent en scène des candidats fictifs (leurs origines pouvant également être fictives). Dans les tests téléphoniques, pour gommer tout risque de biais qui pourrait être introduit par le savoir-être des candidats fictifs, il est fréquemment demandé à une même personne d'endosser différentes origines.

Cependant, si le *testing* permet de faire une mesure des discriminations dans des situations d'accès (à l'embauche, au logement, etc.), cet outil n'est pas approprié pour mesurer des écarts discriminatoires internes à une organisation (par exemple, les différences dans les conditions proposées à l'embauche, les écarts dans les déroulements de carrière et les promotions, etc.).

Les données de la statistique publique, en particulier les données du recensement, permettront de dresser un état des lieux à un instant t, en mesurant par exemple, de manière indirecte, les difficultés d'accès à l'emploi à partir des taux de chômage, mais ne permettront pas d'identifier ou d'explicitier les processus discriminatoires à l'origine des écarts éventuellement constatés.

Des enquêtes par échantillon permettent d'aller plus loin dans l'analyse en s'intéressant à des trajectoires, mais ces informations restent toutefois globales, au niveau de l'ensemble du pays, sans pouvoir être déclinées à une échelle plus fine : par exemple s'agissant de l'enquête relative aux premiers pas d'une

génération sortant du système éducatif (enquêtes "Génération" du Céreq) ou des enquêtes Emploi annuelles. Pour M. FORONI, ces données ne permettent pas non plus de pointer les pratiques discriminatoires.

Or, celles-ci sont souvent inconscientes, et la plupart des responsables RH contactés dans des entreprises ou des collectivités, se déclarent irréprochables et pensent qu'aucune différence de traitement ne se produit dans leur organisation. Il apparaît donc difficile de sensibiliser des employeurs à leurs propres pratiques à partir de statistiques globales.

C'est la raison pour laquelle des études patronymiques ont été proposées. Ces démarches permettent d'aller vers les lieux où peuvent s'exercer des pratiques discriminatoires et de faire un diagnostic des effets des pratiques existantes sur la base des candidatures reçues et des fichiers relatifs au registre du personnel, en utilisant les noms et prénoms des personnes en complément des lieux de naissance et nationalités également mentionnés dans ces documents.

Pour mettre en œuvre cette démarche, il est possible de recourir au service d'un institut spécialisé qui propose des référentiels de noms de famille et permet un traitement automatisé, quasi instantané, des patronymes. Pour garantir une anonymisation des fichiers, il est également possible d'intégrer des techniques de hachage. Par ailleurs, plutôt que de proposer une catégorisation des patronymes sur un critère ethno-racial ou géographique, ISM Corum propose de ne retenir éventuellement que trois catégories : les porteurs d'un patronyme potentiellement stigmatisable ou discriminable, les porteurs d'un patronyme non potentiellement stigmatisable ou discriminable, et les personnes potentiellement stigmatisables en raison de leur couleur de peau.

ISM Corum est ouvert à la possibilité de limiter l'analyse patronymique au seul prénom sachant que le stock de prénoms est probablement plus réduit que celui des patronymes et qu'il est donc envisageable de construire un référentiel de prénoms validé scientifiquement. Pour ISM Corum, cette méthode patronymique présenterait l'avantage, par rapport à la seule prise en compte de la nationalité et du lieu de naissance, d'étudier la situation des Français nés en France dont l'ascendance est issue de l'immigration. Cette méthode semble cependant moins apte à mesurer les discriminations dont pourraient souffrir les personnes au seul motif de la couleur de leur peau, pour lesquels l'utilisation des lieux de naissance et nationalités reste plus pertinente.

Cette démarche n'a pas pour finalité de mesurer la diversité dans l'entreprise ni de déterminer le poids respectif de différents groupes définis en fonction de leurs origines. Elle s'apparente plutôt à celle déployée dans le domaine de la santé lorsque l'on étudie un phénomène à partir de groupes témoins statistiquement fiables mais non représentatifs de la population générale, par exemple lorsque l'on étudie la prévalence d'une pathologie ou l'effet d'un traitement à partir de différents groupes témoins.

Selon cette méthode, il serait possible d'identifier, dans les entreprises, des groupes porteurs d'un stéréotype donné en fonction de leur nom et prénom, de leur lieu de naissance et/ou de leur nationalité. Des indicateurs seraient alors établis à partir de ces groupes témoins : probabilité d'être recruté, type de contrat proposé, probabilité de renouvellement de ces contrats, d'évoluer professionnellement... L'étude viserait ainsi à mesurer un écart entre les groupes témoins ainsi distingués, lequel écart pourrait alors être considéré comme discriminatoire.

MME DEBET souhaite savoir si ISM Corum pourrait envisager de mener des enquêtes sur des données incluant la nationalité des parents, ou si au contraire ISM Corum a opté pour la seule démarche « patronymique », considérant y compris qu'il s'agit d'une démarche moins onéreuse ?

M. CEDIEY souligne que, si tant est qu'elle le soit toujours, c'est pour les employeurs que la démarche « patronymique » est moins onéreuse, et ce n'est donc pas pour cette raison qu'ISM Corum, pour sa part, privilégie cette méthode. L'expérience d'ISM Corum est que ce sont les employeurs eux-mêmes, mais

aussi les syndicats de salariés, qui se montrent réticents à des enquêtes sur les parents du personnel, pour des raisons qui sont managériales et politiques avant d'être financières. Sur le principe, M. CEDIEY pense qu'ISM Corum ne s'interdirait pas de mener des études sur des données incluant la nationalité des parents si la possibilité se présentait. Il se pourrait d'ailleurs que la possibilité se présente dans une entreprise partenaire du projet Equal qu'anime aujourd'hui ISM Corum, et où les données d'état civil sur les parents seraient déjà réglementairement disponibles, eu égard au nombre très important de visas que cette entreprise doit faire établir pour ses salariés. Sur le fond, M. CEDIEY considère à ce jour que l'utilisation des données d'état civil des parents serait toutefois un palliatif : cette méthode s'écarte d'une approche des pratiques discriminatoires qui se fondent d'abord sur les patronymes et les apparences physiques, et surtout, elle risque de valider au sein des entreprises et des collectivités les notions de « diversité », de sous-populations définies par leurs origines « authentiques », et la « théorie du reflet ».

MME DEBET souligne que le patronyme n'est pas le seul critère de discrimination. S'il peut s'agir d'un critère important dans le recrutement, il est peut-être moins présent dans les procédures de promotion et de déroulement de carrière.

M. MASSOT ajoute que cette démarche exclut également d'éventuelles victimes de discriminations non identifiables par leurs patronymes.

M. CEDIEY rappelle qu'une mesure ayant pour objet les pratiques discriminatoires ne réclame pas que l'on identifie et que l'on classe tout le monde. L'exercice va suivre une logique de groupes témoins stéréotypés, non une logique de représentation des populations. Si les situations et parcours des deux groupes témoins révèlent des écarts, alors des pratiques ou des processus discriminatoires seront repérés. Ils pourront y compris être qualifiés dans les formes qu'ils prennent et les moments précis où ils interviennent, ce qui sera très utile pour les corriger. La question du dénombrement de toutes les personnes qui les subissent est une autre question.

M. CEDIEY convient que la méthode dite « patronymique » peut conduire à effectuer des erreurs de classement de l'origine des personnes telle qu'elle est supposée par les autres. Cependant, si cette méthode permet de faire la démonstration qu'il existe des écarts entre deux groupes témoins, les quelques cas de mauvais classements ne contribueront qu'à sous-estimer l'écart discriminatoire enregistré.

M. MASSOT souligne qu'il n'en demeure pas moins que, si cette méthode sera valable pour les noms à consonance maghrébine et turque, par exemple, elle sera moins évidente pour les noms africains et antillais.

M. FORONI précise que, pour ces situations, l'étude France Télévisions a démontré que la prise en compte de la nationalité et/ou du lieu de naissance était acceptable.

MME DEBET rappelle que l'étude menée au sein du Groupe Casino recensait les patronymes d'origine espagnole, italienne ou portugaise. Sur cet exemple, elle se demande si ces patronymes d'Europe du Sud seraient également rangés dans la catégorie des patronymes susceptibles d'être stigmatisés.

M. CEDIEY indique que l'enquête Casino a montré que les porteurs de ces patronymes n'étaient pas vraiment discriminés.

A ce propos, il propose de remettre aux membres du groupe de travail une copie d'une lettre du Groupe Casino précisant l'information interne qui avait été faite sur la conduite de l'étude, et indiquant que celle-ci n'a fait l'objet d'aucune opposition, contestation ou réclamation par aucun salarié. Au contraire, l'étude et ses résultats ont conduit à la signature rapide d'un Accord de Groupe contre les discriminations avec l'ensemble des organisations syndicales.

MME DEBET s'interroge sur le point où en est le dossier du projet d'étude statistique à France Télévision.

M. CEDIEY n'a pas aujourd'hui d'informations précises pour répondre à cette question, seule France Télévision peut le faire.

AUDITION DE M. JEAN-MICHEL CHARPIN, DIRECTEUR GENERAL DE L'INSEE

En préambule, M. CHARPIN demande expressément à relire et valider ses propos, une fois qu'ils auront été retranscrits, avant d'autoriser leur communication restreinte au sein du groupe de travail.

M. CHARPIN propose de traiter quatre points.

V. La mesure de la diversité et de ses conséquences est à la fois légitime et utile.

VI. La statistique publique traite depuis longtemps des origines à travers les variables non sensibles au sens de la loi de 1978 (nationalité, lieu de naissance).

VII. Aller au-delà est possible mais nécessite de grandes précautions.

VIII. L'Insee n'a pas à avoir d'opinion sur la législation ni sur la pratique de la Cnil.

La mesure de la diversité et de ses conséquences est à la fois légitime et utile.

Dans tous les domaines, on se satisfait de moins en moins de la seule mesure des moyennes et il y a un intérêt croissant pour les statistiques portant sur les catégories diverses. Les thèmes des inégalités, des discriminations deviennent majeurs dans le débat public et c'est pourquoi, aussi bien dans un objectif de connaissance que dans un objectif d'éclairage des politiques publiques, il apparaît légitime et utile pour la statistique publique de mesurer la diversité. En ce qui concerne l'éclairage des politiques publiques, ceci peut concerner à la fois ce qui est fait avant les décisions pour détecter les problèmes et guider les choix des décisions publiques, et après ces décisions pour en mesurer l'efficacité ou la non-efficacité.

Les dimensions de la diversité sont très nombreuses. Elles correspondent à l'ensemble des critères de définition des identités. Une grande partie du travail de la statistique publique vise justement à les étudier et à les intégrer à des analyses descriptives ou causales (sexe, âge, place dans le ménage ou la famille, niveau d'instruction, niveau de revenu, catégorie sociale, région, origines, etc.).

Une règle de base de la recherche statistique est d'adopter, le cas échéant parallèlement à des traitements simples, des approches multivariées permettant des analyses toutes choses égales par ailleurs. En effet, à défaut de telles analyses, il existe des risques élevés de fausses interprétations ou de comparaisons erronées. C'est encore plus vrai et encore plus difficile quand il y a des corrélations entre variables. M. CHARPIN cite en exemple l'enquête Histoire de vie dont l'exploitation apporte une compréhension nouvelle de la construction des identités et des discriminations. Cette enquête a apporté des éléments nouveaux à la connaissance, notamment s'agissant du rôle de l'apparence physique dans le ressenti des personnes. M. CHARPIN note par ailleurs que le débat se focalise aujourd'hui sur les discriminations liées aux origines même si ce n'est qu'une des dimensions qui peuvent relever des variables sensibles au sens de la loi de 1978 comme la santé ou l'orientation sexuelle.

La statistique publique traite depuis longtemps des origines à travers les variables non sensibles que sont la nationalité et le lieu de naissance.

Cette prise en compte est ancienne : depuis les recensements de la 2^{ème} moitié du 19^{ème} siècle, des données sont disponibles sur la base de ces deux critères, y compris sur l'acquisition de la nationalité française ; depuis le recensement de 1962, des données sont disponibles concernant la nationalité antérieure avant l'arrivée sur le territoire français. Il est ainsi possible d'appréhender la distinction entre Français et étrangers, ainsi que celle entre immigrés (selon la définition en vigueur depuis 1991) et non-immigrés. Le tronc commun des enquêtes de l'Insee auprès des ménages comporte la question sur le lieu

de naissance. La question sur la nationalité apparaît dans la plupart des enquêtes de la statistique publique (notamment dans les enquêtes Santé, Sans domicile, Budget de famille, Patrimoine, Conditions de vie, HID, etc.). Le renseignement des mêmes variables à propos des parents figure aussi dans de nombreuses enquêtes : d'une part, dans des enquêtes spécialisées (enquête MGIS de 1992 réalisée par l'Ined avec le concours de l'Insee, enquête Education de 1992, enquête Histoire familiale de 1999, enquête Histoire de vie de 2003) ; d'autre part, dans trois grandes enquêtes régulières de l'Insee (enquête Formation et Qualifications Professionnelles conduite tous les dix ans dont la dernière édition date de 2003, enquête Emploi qui est une enquête en continu, enquête Logement qui est conduite tous les quatre ans et dont la dernière édition date de 2006). M. CHARPIN souligne, à ce propos, que ce sont trois champs importants pour mesurer les succès et les difficultés de l'intégration et pour mesurer d'éventuelles discriminations. Enfin, il arrive que les langues soient renseignées dans des enquêtes, notamment dans l'enquête Histoire familiale de 1999 menée parallèlement au recensement de la population.

Les règles de diffusion des résultats de ces enquêtes sont celles fixées par la Cnil. L'Insee fournit ses meilleurs efforts pour susciter des exploitations de ses enquêtes et favoriser les travaux de recherche intéressants à leur sujet. Probablement, y a-t-il encore matière à progresser, souligne M. CHARPIN, mais ceci ne remet en cause ni la législation ni les procédures.

Aller au-delà est possible mais nécessite de grandes précautions.

Il peut se trouver des configurations où l'analyse des inégalités et des discriminations est limitée par le seul recours aux variables non sensibles au sens de la loi de 1978. Par exemple, il est probable que la couleur de peau est en soi un facteur de discrimination et que refuser d'analyser ce phénomène nuit à la connaissance et à la capacité d'action des politiques publiques. Ceci risque d'être de plus en plus le cas à mesure que les populations éventuellement victimes de discriminations sont formées de descendants de plus en plus lointains des immigrés. Pour M. CHARPIN, le fait de savoir qu'un immigré de 3^{ème} génération a un ou plusieurs grands-parents immigrés apporte une information relativement faible sur le fait qu'il puisse être ou non victime d'une discrimination, et de toute évidence beaucoup plus faible que ce que pourrait apporter une information sur la couleur de sa peau, par exemple. Enfin, il y a le risque qu'en l'absence d'une intervention de la statistique publique se développe une statistique « sauvage » ou artisanale ne présentant ni les mêmes garanties scientifiques ni les mêmes garanties déontologiques.

Non seulement la loi autorise le système statistique à aller plus loin que le seul traitement des variables non sensibles, mais l'article 8 de la loi de 1978 modifiée en 2004 stipule que les traitements statistiques réalisés par l'Insee ou l'un des services statistiques ministériels, dans le respect de la loi de 1951 après avis du Cnis et après autorisation de la Cnil, ne sont pas soumis à l'interdiction générale de collecte et de traitement des variables sensibles.

M. CHARPIN considère qu'afin de compléter l'information statistique, quand c'est utile et pertinent, il est légitime que la statistique publique puisse mener des enquêtes *ad hoc* par sondage, sur échantillon, contenant des questions sur certaines variables sensibles, notamment sur la dimension de la couleur de peau ainsi que sur ses conséquences sur les discriminations.

Toutefois, M. CHARPIN souhaite assortir cette affirmation de trois observations majeures.

Premièrement, l'avis du Cnis qu'exige l'alinéa II-7 doit être entendu dans un sens contraignant car c'est lui qui certifie l'utilité de l'enquête et donc son opportunité ainsi que celle des questions qui y sont traitées. Il est donc indispensable qu'il soit sans ambiguïté : il ne suffit pas qu'il soit un consentement, un visa, *a fortiori* qu'il soit seulement exprimé. Il faut qu'il légitime clairement l'utilité et l'opportunité de l'enquête et de chacune des questions qui y sont traitées.

Deuxièmement, dans la situation actuelle, M. CHARPIN pense préférable de s'en tenir à des questions ouvertes (par exemple : « pensez-vous que le refus d'accès à un logement, à un prêt, à un emploi, etc. soit lié à votre origine ou à votre couleur de peau ? », « de quelle(s) origine(s) vous diriez-vous ? » sans énumération et tout en précisant que plusieurs réponses sont possibles). En revanche, la constitution d'un « référentiel national ethno-racial » ne lui apparaît pas un projet utile aujourd'hui en France. Un tel objet n'a aucun fondement scientifique. Pour s'en convaincre, il suffit d'examiner les référentiels existant à l'étranger. Ils résultent d'un assemblage peu cohérent d'un grand nombre de critères qui mêlent couleur de peau, origine géographique, nationalité, héritage culturel, etc. Il faut tout le pragmatisme des Anglo-saxons pour s'en accommoder bien qu'ils soient – par tradition - plus ouverts au communautarisme. Pour M. CHARPIN, un tel référentiel est étranger à la culture nationale de la France. Quel qu'il soit, il choquerait la sensibilité d'une partie importante de la population. Il entraînerait des réactions de rejet. De nombreuses personnes ne se reconnaîtraient pas dans cette nomenclature. Il entraînerait, même dans une enquête spécialisée, de nombreux refus de réponse. Il figerait les représentations collectives et individuelles sur la base de fondements incertains et contingents au risque d'accentuer les clivages, les préjugés, voire les discriminations au lieu d'aider à les réduire.

Avec le concours du Cnis, l'Insee a de grandes responsabilités dans l'établissement et la mise à jour des nomenclatures économiques et sociales, mais M. CHARPIN considère que le « référentiel national ethno-racial » ne relèverait pas de cette catégorie. Il ne souhaite pas l'établissement d'un tel référentiel et, s'il devait un jour être décidé d'en constituer un, il souhaite qu'il ne soit pas demandé à l'Insee de le proposer ou de l'établir. Les compétences de l'Insee ne seraient pas adaptées, et sa légitimité bien trop faible, pour une entreprise de ce type.

Troisièmement, concernant les fichiers de gestion (administratifs ou privés), M. CHARPIN pense qu'il faut refuser catégoriquement l'inclusion de variables sensibles. Celle-ci consisterait à figer l'identité des citoyens dans des catégories sans contenu scientifique, quelquefois sans réalité objective, dans lesquelles les personnes concernées pourraient ne pas se reconnaître ou qu'elles pourraient soupçonner d'être utilisées à leur détriment.

L'Insee n'a pas à avoir d'opinion sur la législation ni sur la pratique de la Cnil.

Dans ces domaines, l'Insee est un opérateur et n'a pas de légitimité particulière à exprimer une opinion. L'Insee constate bien sûr que la situation française diffère de celle des autres pays, non seulement par les grandes précautions prises dans le recueil et le traitement des variables sensibles, mais aussi par la rigueur de la protection de la confidentialité des données personnelles. Tant que cela correspond à la volonté collective, légitimement exprimée, ce qui est le cas, l'Insee n'a aucune raison d'émettre la moindre appréciation critique.

MME DEBET déduit de ces propos que les données actuellement disponibles sont suffisantes pour mesurer la diversité mais qu'elles sont insuffisantes pour mesurer les discriminations. Pour ce faire, l'Insee envisagerait possible de mener des enquêtes portant sur des questions ouvertes.

M. CHARPIN souligne simplement que le recueil et le traitement de variables sensibles pourraient être décidés en dehors de toute mesure des discriminations. En effet, il n'est pas inintéressant de connaître les phénomènes d'inégalités même en l'absence de phénomènes de discriminations. La description d'inégalités en fonction de plusieurs critères est en soi à la fois un élément de connaissance et un élément d'éclairage des politiques.

MME DEBET fait observer que certains chercheurs considèrent qu'il est difficile d'accéder aux données de l'Insee. Par ailleurs, certains spécialistes proposent que les fichiers recensent des données de trajectoire,

c'est-à-dire des informations sur le lieu de naissance et la nationalité des parents. Elle sollicite l'avis de M. CHARPIN sur cette question.

M. CHARPIN indique que la question de l'accès des données est un sujet sur lequel l'Insee discute régulièrement avec la communauté scientifique. La politique de diffusion des données de l'Insee est certes plus restrictive que celle d'autres pays européens. Il y a six mois, toutefois, une nouvelle catégorie intermédiaire de fichiers a été créée : elle se situe entre les fichiers sur lesquels travaille le système statistique et les fichiers grand public. Les fichiers grand public sont disponibles sur Internet : ils sont donc utilisés par des catégories d'utilisateurs extrêmement variés et l'anonymisation de ces fichiers est donc forte. Or les chercheurs ont fait valoir que les fichiers anonymisés disponibles sur Internet l'étaient beaucoup trop pour leur usage, raison pour laquelle ont été créés des fichiers intermédiaires appelés fichiers de production et de recherche. M. CHARPIN souligne qu'il est envisageable que l'Insee aille un jour plus loin à l'instar de certains pays qui ont mis en place des centres d'accès sécurisé (Etats-Unis, Allemagne, Canada, etc.) permettant à des chercheurs d'accéder à des données encore plus riches. Selon M. CHARPIN, cette orientation est intéressante mais elle requiert des financements relativement importants. Pour l'Insee, c'est aux institutions chargées de la recherche d'organiser les financements idoines pour aller dans cette direction.

M. MASSOT fait remarquer que certains chercheurs soulignent simplement que l'accès aux données de l'Insee prend parfois un temps infini.

M. CHARPIN précise que la priorité est parfois donnée, dans un premier temps, aux chercheurs ayant participé à une enquête. Par ailleurs, pour répondre à la deuxième question de MME DEBET, M. CHARPIN reconnaît que les chercheurs affichent à juste titre un intérêt croissant pour les trajectoires et les parcours. L'Insee essaie d'accompagner ce mouvement considérant que certains résultats peuvent être obtenus en connaissant les parcours individuels, dont la découverte serait plus aléatoire en raisonnant sur une succession de statistiques en coupe sans pouvoir relier les différentes périodes. Dans un certain nombre de domaines, l'Insee souhaite recourir plus fréquemment à des données de panel.

MME DEBET interroge M. CHARPIN sur l'utilisation de la méthode patronymique.

M. CHARPIN s'avoue peu compétent pour répondre à cette question. L'Insee est peu expérimenté dans ce domaine. A ce sujet, il se demande s'il faut considérer que le prénom et/ou le patronyme sont à considérer comme des approximations d'une variable d'origine ou s'il faut considérer que certains noms ou prénoms, en dehors d'un lien avec l'origine de la personne, sont porteurs de discriminations.

M. MASSOT indique que les deux approches sont valables.

M. CHARPIN souhaiterait néanmoins que ce point soit clarifié afin de pouvoir conduire un véritable travail scientifique. Il se demande s'il est utile que la statistique publique fasse des correspondances entre des noms et des origines ou entre des prénoms et des origines.

MME DEBET fait observer que l'Ined, essentiellement pour des raisons de coût, a opté pour cette méthode pour interroger des populations correspondant à la cible de son enquête.

M. CHARPIN signale que l'Insee n'a jamais utilisé la méthode patronymique pour établir ses échantillons. Il utilise une méthode rigoureuse mais plus coûteuse.

MME DEBET interroge M. CHARPIN sur l'enquête TeO.

M. CHARPIN explique que le comité de pilotage de cette enquête est en train de préparer et de tester le questionnaire. Ensuite seront enclenchées les procédures pour recueillir l'avis du Cnis et prendre les contacts préliminaires avec la Cnil dans le but d'obtenir une demande d'autorisation. Pour l'enquête TeO, l'échantillonnage ne sera pas défini par une méthode patronymique. Elle sera donc coûteuse mais elle présentera aussi de fortes garanties scientifiques.

MME DEBET note dans les propos de M. CHARPIN qu'il existerait peu d'intérêt à mentionner l'origine des grands-parents pour mettre en évidence une discrimination.

M. CHARPIN considère que le fait de compter un ou plusieurs grands-parents issus de l'immigration ne permet pas de définir nécessairement un individu potentiellement victime d'une discrimination. En effet, si ni l'apparence physique ni le patronyme de ces individus ne permettent d'afficher leur plus ou moins lointaine origine étrangère, alors l'origine des grands-parents devient sans doute une information non pertinente pour étudier les discriminations.

MME DEBET indique que certains experts proposent de créer une base statistique séparée comprenant, outre les données habituelles sur la personne, des données de trajectoire.

M. CHARPIN est réticent à l'idée de donner des informations sur la nationalité et le lieu de naissance des ascendants dans des fichiers de gestion.

AUDITION DE M. JEAN-LUC RICHARD, MAITRE DE CONFERENCES A L'UNIVERSITE DE RENNES 1, DOCTEUR EN DEMOGRAPHIE ECONOMIQUE, ANCIEN CHARGE DE MISSION AU COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN, ANCIEN VICE-PRESIDENT DE L'UNIVERSITE DE BREST

M. MASSOT souhaite la bienvenue à M. RICHARD et lui indique qu'il a pris connaissance de son article paru dans *Pour la science* et de sa contribution au séminaire de SERGE PAUGAM (« Repenser la solidarité au XXI^e siècle », mars 2006). La conclusion de cette contribution l'a interpellé : « *En cas de constitution de statistiques ethniques, que certains appellent de leurs vœux, les discriminations existantes participeront à la confusion de citoyens-citoyennes qui se définiront d'autant plus sur et dans des registres référentiels et de populations ethniques, qu'ils et elles seraient au chômage.* » M. MASSOT demande des éclaircissements sur ces propos.

M. RICHARD indique en préambule que sa préoccupation est celle d'un simple citoyen qui estime que les discriminations existent au sein de la société française et qu'elles doivent être sanctionnées. Dès lors, il considère que les politiques publiques de lutte contre les discriminations se justifient mais que la question des statistiques ethniques reste en suspens : il s'agit de définir les catégories permettant d'identifier la population cible.

Que peut-on mesurer ?

Chacune des catégories proposées par le questionnaire est d'ores et déjà mesurée dans certains pays. De même, la religion est demandée dans plusieurs pays. En outre, deux Etats interrogent leurs habitants sur leurs origines raciales : les Etats-Unis et le Brésil. Le Royaume-Uni, lui, aborde ensemble catégories ethniques et raciales. Les origines géographiques et la nationalité constituent selon l'ONU les caractéristiques essentielles d'une population. En revanche, l'ethnie est définie de façon internationale comme une catégorie secondaire.

Quelles sont les finalités de la mesure de la diversité ?

Les finalités de la mesure de la diversité sont :

la connaissance de l'état de la société par les responsables des politiques publiques et les chercheurs (dont certains souhaitent éclairer les politiques publiques et d'autres non) ;

la mise en place des politiques publiques ;

la construction de représentations sociales et la formulation de discours politiques.

Position par rapport à la mesure de la diversité

M. RICHARD est favorable à une mesure de la diversité.

Peut-on mesurer la diversité et comment ?

M. RICHARD a commencé à étudier la question de la diversité en 1992. GUY DESPLANQUES, qui était alors directeur adjoint de l'INED, l'a incité à travailler sur l'échantillon démographique permanent (EDP), qu'il jugeait sous-utilisé. Cet EDP permet d'identifier les étrangers, les Français par acquisition (avec leur nationalité antérieure), ainsi que leurs enfants et de suivre leurs trajectoires. Par la suite, l'introduction d'un plus grand nombre de variables a permis de tenir compte des ascendances parentales. L'EDP a constitué la base des sondages effectués dans le cadre de l'enquête MGIS (Mobilité géographique et insertion sociale) de 1992. Certains chercheurs de l'INED souhaitaient que d'autres travaux soient réalisés parallèlement, avec des catégories et des méthodologies différentes. Des méthodes de régression ont notamment été utilisées dans le but d'identifier les réels effets des origines.

Par exemple, M. RICHARD a étudié la réussite scolaire des jeunes issus de l'immigration afin de vérifier l'hypothèse du caractère discriminant du système scolaire. Cette démarche avait deux buts : vérifier, d'une part, que l'appartenance ethnique doit être démontrée plutôt que supposée et qu'elle ne doit être qu'un

élément d'analyse parmi d'autres et, d'autre part, que la distinction français-étrangers était valide en termes d'accès à l'emploi. Il souhaite que des catégories équivalentes, notamment en termes d'âge, soient intégrées à un plus grand nombre d'enquêtes, comme l'a fait l'INSEE, afin de répondre à d'autres questions, comme l'accès au logement.

La distinction français-étrangers, *a priori* illégitime, trouve sa justification dans les politiques publiques, l'histoire, le Code de la nationalité. L'EDP a notamment permis aux cabinets des ministres Guigou et Méhaignerie de déterminer la population concernée par la loi sur le droit du sol.

L'introduction de catégories dans les statistiques publiques doit faire l'objet d'une volonté du législateur.

M. RICHARD suggère d'intégrer les informations de l'EDP qui découlent de l'appariement des bulletins individuels, de logement et de famille des autres membres du ménage à un questionnaire individuel couplé au recensement. La taille de l'EDP permet de travailler sur un effectif suffisant. Ce fichier créé en 1967 est toutefois dérogoire. Une décision du Conseil d'Etat faisant suite à une décision de la CNIL en 1984 a permis l'utilisation d'une partie du NIR (numéro INSEE) dans l'appariement.

L'EDP s'appuie également sur l'enregistrement phonétique partiel du patronyme et permet un repérage des individus. Il est difficile toutefois de tirer de ces noms codifiés des conclusions en termes d'origines ethniques.

L'accès aux données de l'EDP, très encadré, devrait être facilité tant pour l'administration que les chercheurs. L'EDP n'est utilisé que par cinq ou six chercheurs français, alors que 150 personnes travaillent sur son équivalent britannique. L'INSEE avait un temps exigé la mise à disposition totale et gratuite de M. RICHARD par l'Université de Rennes pour lui permettre d'accéder à ces données. Les textes restreignent en effet l'accès à ces éléments aux seuls fonctionnaires de catégorie A nommément désignés. M. RICHARD propose, pour sa part, que les chercheurs obtiennent un accès plus large à la base d'études qui ne contient ni le NIR ni les patronymes.

L'analyse des ZEP, ZUS, etc.

La présence d'étrangers entre dans la définition des zones urbaines sensibles et zones d'éducation prioritaire. M. RICHARD montre, dans son dernier article, l'existence d'un effet propre à la résidence en ZUS qui aggrave la situation de personnes déjà victimes de discriminations. Cet effet semble récent et limité. La création de ces zones peut être à l'origine de cet effet de stigmatisation mais il convient de rester prudent sur ce sujet.

La prise en compte du critère des familles issues de l'immigration est légitime mais d'autres variables non liée à l'immigration doivent être prises en considération : pourcentage d'ouvriers, taux de chômage, etc.

M. RICHARD estime que ces politiques publiques devraient être renforcées sans nécessiter davantage de moyens pour autant. A cet égard, le transfert de classes préparatoires dans les ZEP aurait pu générer, pour un coût réduit, un effet positif. En revanche, les politiques expérimentales mises en place par certains établissements prestigieux ne lui semblent pas respecter les conditions d'égalité d'accès.

Méthode « patronymique »

M. RICHARD constate que des dispositifs « artisanaux » existent déjà au niveau local pour repérer des populations issues de l'immigration. Tant les chercheurs que les collectivités locales (via le fichier électoral) ou les entreprises ont recours à la méthode patronymique. Il ne semble pas raisonnable d'interdire une pratique déjà existante, d'autant que les moyens de contrôle restent faibles. M. RICHARD se prononce toutefois en faveur de recommandations d'usages.

A l'inverse, M. RICHARD se dit plutôt hostile à l'utilisation d'informations telles que l'identité des parents et grands-parents.

M. MASSOT lui demande ce qu'il entend par « identité ».

M. RICHARD répond que, pour lui, ce terme recouvre le nom, la nationalité et le lieu de naissance. Il se déclare opposé à ce que des entreprises puissent faire usage de telles informations.

Il propose de cibler la politique de lutte contre les discriminations sur les enfants d'immigrés. Les immigrés entrent, régulièrement ou non, en France pour obtenir un travail, effectuer des études, pour des raisons familiales ou des demandes d'asiles. Ceux d'entre eux qui restent dans notre pays sont confrontés à un marché du travail plus difficile que le reste de la population, en raison notamment de la barrière de la langue ou de leur faible réseau de sociabilité. Les discriminations qu'ils peuvent subir ne sont donc qu'un des éléments qui aggravent leur exposition au chômage. M. RICHARD souhaite qu'un objectif élevé d'éducation soit défini en faveur des enfants d'immigrés, afin de réaffirmer le caractère français des personnes nées en France de parents étrangers et de leur assurer une intégration comparable à celle des autres Français.

Les déclarations d'appartenance à des groupes risquent de devenir d'autant plus fortes que les individus sont en échec scolaire ou au chômage, qu'ils soient discriminés ou non. La création de catégories ethnoraciales pourrait entraîner des résultats d'intégration sociale décevants.

M. RICHARD s'appuie sur de nombreux échanges qu'il a pu nouer avec les populations issues de l'immigration, notamment en tant qu'élu de Boulogne-Billancourt. Il constate l'absence de consensus autour des catégories qui pourraient être créées. Un tiers des jeunes gens y est favorable, un autre tiers est défavorable, le dernier tiers demeurant hésitant.

M. BOUCHET demande à M. RICHARD s'il estime que les capacités l'emportent sur l'origine en termes d'emploi.

M. RICHARD conteste cette interprétation. Il affirme que le chômage des personnes issues de l'immigration s'explique par l'absence de diplôme et une discrimination passée qui a entraîné leur moindre employabilité actuelle. Ces personnes expliquent leur situation présente par leur origine alors qu'elles ne sont plus victimes de discrimination. L'auto-déclaration risque ainsi d'être plus forte dans les groupes connaissant ou ayant connu des difficultés.

Méthodes d'autodéfinition

M. RICHARD reconnaît les avantages des méthodes d'autodéfinition. Dans sa critique de l'enquête MGIS, il soulignait que les catégories ethniques ne devaient pas être construites de façon autoritaire mais basées sur l'autodéfinition.

Celle-ci peut être critiquée du point de vue scientifique et politique. Sur le plan scientifique, M. RICHARD considère que les immigrés et leurs enfants ne peuvent pas être intégrés à la même catégorie. Il note que la critique de l'autodéfinition repose souvent sur l'attribution autoritaire de catégories. Sur le plan politique, certains des pays ayant mis en place des politiques publiques à partir de catégories fondées sur l'autodéfinition ont obtenu des résultats, quoique faibles. La France, en défendant son modèle républicain, ne s'en est pas mieux sortie.

La CNIL

M. RICHARD se dit farouchement attaché à la CNIL. Il déclare qu'en matière de contrôle, il préfère un léger excès à une insuffisance, même si, en tant que chercheur, il a été confronté de ce fait à certains obstacles dans son travail.

M. RICHARD rappelle qu'il a effectué sa thèse à l'INED, dans l'unité de recherche d'Alain Blum, dans l'optique de réaliser une approche alternative à l'enquête MGIS. Il a notamment découvert qu'en 1941, M. LAVILLE, de l'Institut d'étude des questions juives évoquait la catégorie des « Français de souche » qui ne lui semblait plus pertinente. Il reconnaît que son itinéraire personnel influe sur son opinion.

M. MASSOT demande à M. RICHARD si les limites scientifiques de la méthode patronymique devraient en condamner l'usage.

M. RICHARD confirme que les changements de nom et les mariages mixtes limitent l'efficacité de la méthode patronymique. Par exemple, dans une telle enquête, son fils Nikolaz (orthographe bretonne) pourrait être assimilé à un immigré des pays de l'Est. Dans ces conditions, il estime que les chercheurs doivent vérifier la qualité de leur tri. Un texte de la CNIL pourrait rappeler aux chercheurs que l'échantillon ne peut être créé uniquement sur la base des patronymes mais qu'il doit être affiné sur la base d'autres éléments.

M. MASSOT déclare comprendre le principe d'un encadrement méthodologique. Evoquant la proposition de M. RICHARD d'engager une politique publique envers les enfants d'immigrés, M. MASSOT soulève le problème posé par les Français d'outre-mer.

M. RICHARD indique qu'un article le présentant comme étant indifférent au sort de Domiens lui a valu de nombreuses réactions. Il regrette que la politique d'enquêtes sur les populations d'outre-mer ne soit pas régulière et institutionnalisée.

M. MASSOT remarque que l'EDP n'est d'aucun secours dans ce cas.

M. RICHARD ne voit aucune objection à indiquer dans les statistiques publiques qu'un individu est originaire des DOM-TOM. Les Français d'outre-mer bénéficient déjà de politiques publiques spécifiques. Des enquêtes indépendantes pourraient intégrer des questions sur les critères potentiellement discriminants. Il précise qu'Hervé Le Bras et lui-même ne sont pas opposés aux statistiques ethniques en général mais à la manière dont elles ont été réalisées dans le cadre de l'enquête MGIS. Il s'agit toutefois de trouver les questions appropriées.

La politique de lutte contre les discriminations peut intégrer le droit, avec une création de maisons de la justice et du droit aux endroits les plus adéquats. Les méthodes de *testing* et d'approche indirecte ont vocation à être favorisées. En outre, M. RICHARD regrette d'être le seul chercheur français à aborder les questions de la diversité par les données longitudinales. Enfin, le projet qu'il a présenté auprès de l'INSEE dépasse largement ses seules capacités.

M. BOUCHET demande à M. RICHARD si les outils existants suffisent à mesurer les discriminations. Il cite Aimé Césaire répondant à Dieudonné : « Nos spécificités alimentent l'universel et non le particularisme. »

M. RICHARD confirme son hostilité à tout enregistrement des origines ethniques. Il se déclare surpris par la position exprimée par DOMINIQUE SCHNAPPER le 19 octobre 2006. L'éventuelle adoption de statistiques ethniques doit également s'accompagner de limites. Par exemple, la mention de l'appartenance à une « première ou deuxième génération » n'a aucun sens et ne se justifie pas dans un questionnaire d'entreprise. Il s'agit ici de ne pas confondre science et généalogie.

M. MASSOT interroge M. RICHARD sur la définition qui pourrait être utilisée pour les enfants d'immigrés.

M. RICHARD s'oppose à l'idée selon laquelle il faudrait deux parents français de naissance pour être français. Un seul doit suffire. Pour sa part, il a constaté que les enfants dont l'un des parents vient d'Afrique subsaharienne sont peu discriminés. De même, les enfants dont la mère est maghrébine et le père français sont moins l'objet de discriminations que ceux dont le père est maghrébin et la mère française. Pourtant, la présence d'une mère française devrait introduire un avantage sociologique supérieur à celui d'un père français. Cependant, la discrimination l'emporte.

M. RICHARD souligne pour conclure que l'éventuelle création de statistiques ethniques contient en germe la possibilité d'établir des projections démographiques ethno-raciales. Un livre déjà paru évoque l'idée que les « Français de souche » ne seront plus majoritaires en France dans une vingtaine d'années.

M. MASSOT indique qu'il avait répondu en 1986 à une couverture du *Figaro Magazine* demandant « Serons-nous encore français en 2000 ? » par un article publié par *Le Monde* intitulé « Platini sera-t-il encore français en l'an 2000 ? »

V. LES ASSOCIATIONS

AUDITION DE M. SAMUEL THOMAS – SOS RACISME

Samuel Thomas indique, en préambule, que SOS Racisme est une association de lutte contre le racisme et la discrimination qui, comme les autres associations de ce type, refuse toute idée de mesure de la diversité. Cette mesure est au départ une revendication de ceux qui discriminent, qui organisent des politiques de ségrégation et de seuil, qui s'interrogent sur la capacité des individus à travailler ensemble en fonction des proportions de telle ou telle origine. Il s'agit aussi d'une revendication de ceux qui souhaiteraient s'accaparer la représentativité d'une population à des fins politiques. Le questionnaire est formulé dans des termes inacceptables pour toutes les organisations de lutte contre le racisme. Ces termes ont été choisis par des personnes qui ont déjà acté la finalité de la mesure de la diversité, dont il resterait simplement à définir les modes d'application. La mesure de la diversité pourrait permettre d'améliorer la connaissance de la population, mais il s'agit d'un travail de sociologue. Or un sociologue n'a pas besoin d'une mesure statistique ou systématique de la diversité pour travailler. Cette mesure pourrait aussi être utile aux politiques ou aux entreprises, mais ces intervenants sont précisément ceux à qui l'on reproche de conduire des politiques discriminatoires. Or ils tentent aujourd'hui d'obtenir des éléments statistiques pour prouver qu'ils ne sont pas coupables de discrimination au motif qu'il existerait de la diversité en leur sein.

Les acteurs qui demandent aujourd'hui une mesure de la diversité sont ceux qui n'ont pas fait l'objet des contrôles demandés à la CNIL par les associations de lutte contre le racisme et qui réalisaient jusqu'à présent du fichage ethnique à des fins discriminatoires, comme une grande entreprise de travail temporaire et une grande industrie de produits de beauté. SOS Racisme attaque d'ailleurs ces entreprises qui ont systématisé l'application du code « Bleu Blanc Rouge » (BBR) du Front National. Au sein de l'industrie automobile, entre la décolonisation et la mise en place de la loi informatique et liberté, en 1978, tout le personnel était fiché à des fins de mesure de la diversité. Or toutes ces études visent à instaurer une domination de certains groupes à l'égard des autres, en prétendant leur attribuer des comportements et des capacités de travail différents. La logique coloniale a donc perduré dans toutes les études réalisées par une entreprise appartenant à l'industrie automobile. Cette entreprise, comme certaines d'autres, continue à constituer des groupes de travail en fonction de l'origine ethnique. Au sein des plates-formes logistiques, les équipes sont définies en fonction des religions. Il existe donc, dans certains secteurs d'activité faisant largement appel à des populations issues de l'immigration, une logique systématique d'attribution à chaque individu de comportements liés à son origine. Il en est ainsi, par exemple, dans la restauration.

La CNIL ne doit pas se laisser bernier aujourd'hui par des entreprises qui demandent une mesure de la diversité au nom de la lutte contre les discriminations mais qui en réalité n'ont pas mis en œuvre en interne les actions nécessaires de lutte contre les discriminations. Certaines d'entre elles ont pourtant commis des délits extrêmement graves, notamment de fichage ethnique, qui peut être sanctionné par un emprisonnement de cinq ans et une amende de deux millions de francs. Or la CNIL n'a jamais saisi le Parquet pour fichage ethnique alors qu'elle était la seule à pouvoir le faire jusqu'en 2004. Depuis lors, les associations de lutte contre le racisme peuvent déposer des plaintes avec constitution de partie civile, ce qui devrait permettre de produire une jurisprudence. Cela étant, depuis 1978, la CNIL a reçu de nombreuses plaintes pour fichage ethnique, mais elle ne dispose probablement pas des moyens pour agir. SOS Racisme est d'ailleurs prête à s'engager en faveur d'un renforcement des moyens de contrôle de la

CNIL. Par ailleurs, SOS Racisme, en tant que plaignant, n'a pas accès aux éléments identifiés lors des contrôles. Seule l'entreprise mise en cause a connaissance des documents saisis.

Beaucoup considèrent que cette loi n'est pas appliquée parce qu'elle n'a pas de raison d'être et que, dans un souci de modernité, le fichage ethnique ne doit plus être interdit par la loi. Aujourd'hui, la République Française traverse une crise comparable à celle qu'elle a connue dans les années 60, après la décolonisation, avec des velléités de gestion communautariste des populations originaires des ex-colonies. D'aucuns souhaitent brader le modèle républicain universaliste français, considérant qu'il n'a pas permis de garantir l'égalité entre les individus. Ces personnes estiment qu'il serait plus efficace de défendre les individus en fonction de leurs origines ethniques. Il est très facile de mesurer la discrimination en fonction de la nationalité. Une étude de l'INSEE, publiée en 2000, a d'ailleurs démontré que les personnes d'origine ou de nationalité étrangère font l'objet d'une discrimination très forte des organismes d'HLM. Pourtant, les plaintes déposées par SOS Racisme à l'égard de ces organismes qui utilisaient le fichage ethnique ont toutes été classées sans suites au motif qu'ils renonçaient à ce fichage et que la corrélation entre ce dernier et la discrimination n'était pas démontrée. Il n'est pas envisageable d'occulter le comportement passé d'entreprises qui se présentent aujourd'hui comme vertueuses.

Un grand parc d'attraction américain implanté en Ile de France a sollicité une grande entreprise de travail temporaire pour recruter du personnel, dont un maximum de 20 % de personnes de couleur. Ces personnes ne représentant que 5 % de la population française, l'on pourrait penser que ce parc d'attraction est une entreprise vertueuse, mais 80 % des candidats envoyés par l'entreprise de travail temporaire étaient de couleur. En outre, cette entreprise a récemment publié des offres d'emploi réservées aux personnes de « nationalité européenne » et se targue d'employer la même proportion de personnes non européenne que celle qu'elle constate parmi ses clients. Selon des partisans de la charte de la diversité, les entreprises doivent être représentatives de leur clientèle, mais celle-ci n'est pas à l'image de la population.

Un membre de la CNIL précise que celle-ci rejette la mise en place de catégories ethno-raciales. La CNIL souhaite savoir si les statistiques publiques françaises contiennent suffisamment d'éléments permettant de mesurer le parcours des personnes issues de l'immigration, donc la discrimination. Il ne s'agit en aucun cas de mettre en place des catégories.

Samuel Thomas objecte que les seuls acteurs capables de financer des études sont toujours les entreprises. Il faut donc être extrêmement vigilant. Quoi qu'il en soit, SOS Racisme rejette toute idée de mesure de la diversité par des entreprises ou des organismes d'HLM.

Un membre de la CNIL explique que, pour la CNIL, la mesure de la diversité peut consister en l'action réalisée par SOS Racisme au sein de Michael Page.

Samuel Thomas objecte que cette association a mesuré l'égalité, et non la diversité.

Un membre de la CNIL assure que l'objectif n'est en aucun cas de proposer que les entreprises adoptent des critères ethno-raciaux. La CNIL souhaite déterminer si la France dispose des moyens suffisants pour mesurer le parcours des personnes issues de l'immigration et les discriminations dont elles sont les victimes.

Samuel Thomas déclare que la notion de diversité ne peut faire l'objet d'un consensus. Manpower a diffusé à toutes les grandes entreprises françaises un questionnaire sur les minorités visibles évoquant aussi les personnes homosexuelles. A la limite, étudier la diversité pourrait aussi consister à demander aux personnes juives de « se dénoncer ». L'idée même de définir les contours de la diversité n'a pas de sens.

Un membre de la CNIL indique, à nouveau, que cet organisme s'interroge sur la pertinence des méthodes actuelles de mesure.

Samuel Thomas souligne que l'objectif de la CNIL doit être de servir la République, et non les entreprises ou les sociologues. La République doit veiller à respecter l'égalité entre les individus. Or les personnes

issues de l'immigration et des DOM-TOM sont actuellement victimes de discriminations majeures et d'une ségrégation urbaine. L'objectif doit être de mettre un terme à cette situation qui découle des politiques de fichage et de mesure ethniques. Les organismes d'HLM, largement responsables de la ségrégation urbaine, tiennent compte, depuis vingt ans, de la nationalité des individus dans les grilles de peuplement, dans l'impunité la plus totale. Ces organismes arguent du fait que leur objectif est de préserver leur patrimoine et le bien-être des populations en évitant de créer de nouveaux ghettos dans les immeubles récents.

Un membre de la CNIL demande à Samuel Thomas s'il considère que la France dispose des moyens de mesurer l'égalité et si d'autres moyens, comme l'action réalisée par SOS Racisme sur le prénom, pourraient être mis en œuvre par les entreprises.

Samuel Thomas affirme que, par principe, aucune entreprise ne doit avoir le droit de réaliser elle-même ce type de diagnostic, pour garantir une réelle anonymisation des données. Par ailleurs, celui-ci n'impose pas de classer les individus. Des indices, comme la nationalité, permettent d'établir s'il existe des inégalités. Par exemple, il est possible de comparer, chez une grande entreprise d'industrie automobile, l'évolution professionnelle des Sénégalais de nationalité ou d'origine et celle des Français, en fonction de prénoms caractéristiques par la méthode dite des « panels ».

Un membre de la CNIL a le sentiment que cette démarche pourrait être discriminatoire.

Samuel Thomas précise que tous les éléments personnels doivent être effacés. Seuls les prénoms doivent être pris en compte.

Un membre de la CNIL objecte qu'un prénom associé à des éléments précis sur la profession de la personne peut permettre de réaliser des recoupements. Or la CNIL souhaite que les statistiques soient anonymes.

Samuel Thomas estime que l'association d'un prénom à une fonction, un salaire et un diplôme permet de réaliser les analyses nécessaires en veillant à une parfaite anonymisation des données.

Un membre de la CNIL s'interroge sur la possibilité d'identifier des prénoms sénégalais par rapport à des prénoms ivoiriens et craint que cette démarche ne conduise à créer des catégories ethno-raciales.

Samuel Thomas explique que la démarche consiste à tenter de vérifier une hypothèse de départ.

Un membre de la CNIL note que les Antillais portent des prénoms qui ne présentent aucune particularité. Il est donc impossible de les identifier.

Samuel Thomas refuse précisément l'idée de créer un outil permettant de classer tous les individus dans des catégories. Il convient de procéder à des analyses sur la base d'indices, comme la nationalité ou le pays de naissance. L'INSEE a d'ailleurs démontré que ces éléments sont des indices très forts pour les organismes d'HLM.

Un membre de la CNIL s'enquiert des éléments permettant de vérifier les discriminations dont les Antillais déclarent faire l'objet.

Samuel Thomas indique que les organismes d'aide aux Antillais ont autorisé les fichages pour servir leur combat spécifique et qu'au final cela a en réalité permis de pratiquer à leur encontre les discriminations par quotas, par seuils de tolérance.

Un membre de la CNIL constate que Samuel Thomas est en faveur de la mesure de la discrimination, mais opposé à la mesure de la diversité.

Samuel Thomas confirme ce point, ajoutant que ceux qui demandent la création de catégories de Français se présentent à la CNIL en prétendant être animés de bonnes intentions. Or le simple fait de souhaiter classer les Français n'est pas une bonne intention. La loi contre les discriminations a été votée en 1972 et la loi interdisant le fichage ethnique date de 1978, mais la police dispose encore d'un fichage de ce type.

Un membre de la CNIL assure que la CNIL est parfaitement consciente de l'existence de discriminations en France. Cet organisme souhaite réfléchir à la mesure statistique de ces discriminations.

Samuel Thomas déclare que SOS Racisme ne réalise pas de mesure statistique de la diversité. Cette association s'attache simplement à vérifier la non-discrimination. Samuel Thomas ajoute que SOS Racisme a saisi la justice concernant le fichage ethnique de la police, rendu public par un article du *Monde*. Il demande si la CNIL peut intervenir auprès du juge d'instruction en charge de cette affaire et, d'une manière plus générale, mettre en place une commission de lutte contre le fichage ethnique.

Un membre de la CNIL précise que la lutte contre les discriminations relève des compétences de la HALDE. Plus de 90 % des réclamations reçues par cet organisme émanent de Français. Par conséquent, la nationalité ne semble pas constituer un indice suffisant.

Samuel Thomas explique que les étrangers acceptent plus facilement leur sort que les Français. Le taux de discrimination n'est pas corrélé au taux de plaignants.

Compléments apportés par M.Thomas suite à l'audition par la CNIL :

« Je confirme que SOS racisme est contre la mesure de la diversité qui consiste à mesurer la proportion d'homosexuels, de noir ou de blanc ou de ni noir ni blanc ou de métisses noir-blanc ou de maghrébin-arabo-berbère ou de harkis, de kabyles, ou d'indopakistanaïes ou d'asiatique ou de turco-kurdes ou de slaves ou de gitans ou de juifs séfarades ou de juifs ashkénazes ou de musulmans ou d'africains noirs ou de africains de l'ancien empire coloniale français distinct des africains des pays sous tutelle belge, anglaise, portugaise. Toutes ces catégorisations sont dangereuses.

Pour que la pédagogie de mon propos retrouve son sens, il faudrait que soit clairement expliquée la différence entre mesure de la diversité et mesure de l'égalité et mesure des discriminations. Ces mesures de l'égalité et des inégalités doivent être réalisées par un cabinet d'expertise pour le compte d'une entreprise mais pas par un service interne de l'entreprise afin de prendre toutes les garanties du maintien de l'anonymat des personnes.

L'essentiel de l'enjeu étant dans la mesure des inégalités d'accès à l'emploi entre le listing des candidats et le listing de ceux qui bénéficient d'un entretien d'embauche ou d'une embauche. C'est à ce niveau là du tri de CV que le diagnostic a été effectué chez Michael Page parmi 500 000 candidats dont nous n'avons que le prénom, la qualification, et les événements (candidature, contacté, auditionné, placé) avec jamais de mesure en dessous d'un volume de 50 000 personnes par profession pour garantir l'anonymat absolu des personnes.

Pour que l'étude porte effectivement sur les critères de discriminations, il faut que les comparaisons soient effectuées à diplôme et années d'expérience équivalentes. Ainsi l'évaluation portera sur les inégalités entre les personnes de sexe différent, d'âge différent, de situation de famille différente, de nationalité différente, de prénoms différents (avec un échantillon précis de prénom à comparer), de domicile différent (avec les ZUS). Pour ce qui est des prénoms, c'est le sens des diagnostics effectués pour le BIT ou le centre d'analyse stratégique en partant de l'hypothèse que le discriminant se fonde sur l'origine supposée d'un candidat à l'emploi en fonction de la consonance de son nom ou de son prénom.

AUDITION DE M. PATRICK LOZES ET DE M. LOUIS-GEORGES TIN, CONSEIL REPRESENTATIF DES ASSOCIATIONS NOIRES (CRAN)

MME MME DEBET remercie les représentants du CRAN d'être venus en indiquant que la CNIL, après avoir publié une première recommandation en juillet 2005 et entendu essentiellement des statisticiens, a jugé nécessaire de poursuivre la réflexion sur la mesure de la diversité.

Elle procède aujourd'hui à des auditions plus larges, préparées par un questionnaire qui fait l'objet d'une polémique publique, notamment de la part de SOS Racisme qui considère qu'il est orienté. Ce n'est pas le cas, les questions sont ouvertes et visent seulement à lancer le débat.

M. LOZES déclare qu'il est heureux de répondre à l'invitation de la CNIL et souhaite rappeler d'abord ce qu'est le CRAN.

Le Conseil représentatif des associations noires a été créé en novembre 2005 dans une salle de l'Assemblée nationale ; ce n'est pas innocent car il place son action dans une perspective républicaine et aussi universaliste. Il ne parle que d'une question mais en parle avec tout le monde. La présence en son sein de Blancs, Noirs, Métis, Juifs, Musulmans, Catholiques témoigne d'une vraie diversité. Cette diversité est politique aussi, parce qu'il ne faut pas que les structures de ce type s'arriment à un parti politique donné. Il appartient à chacun de tout faire pour que ces questions majeures soient traitées sans dérives, sans polémiques inutiles. La création du CRAN ne saurait être interprétée comme un repli identitaire, mais bien davantage comme une affirmation d'universalité.

Plutôt que de statistiques ethniques, le CRAN propose de parler de statistiques de la diversité, puisque ce ne sont pas des ethnies qu'il s'agit de mesurer ; ce n'est pas non plus la race – cela n'existe pas – c'est plutôt la diversité de la société française qu'il s'agit de mettre en exergue. Le débat mérite d'être bien cadré pour qu'on n'en arrive pas à ce qui est arrivé à l'expression « discrimination positive », dont on ne sait toujours pas ce qu'elle veut dire. Avant même que de parler de discrimination positive, il faut voir si c'est nécessaire et utiliser judicieusement les outils statistiques susceptibles de permettre de se forger une opinion sur ce point.

La vraie différence réside dans le passage du concept de discrimination directe au concept de discrimination indirecte, qui est celle sur laquelle, de l'avis général, il faut aujourd'hui, porter l'effort. Or, il est difficile de travailler sur les discriminations indirectes (discriminations non intentionnelles ou induites par des méthodes neutres) non visibles sans l'outil statistique. L'utilisation du concept de discrimination indirecte, est répandu mais le danger serait de le faire en s'abstrayant des statistiques. Au colloque du 19 octobre, MME DOMINIQUE SCHNAPPER elle-même reconnaît que la mise en place de statistiques ethniques est inéluctable en raison de la dynamique démocratique.

A cet égard, cependant, deux choses sont importantes. La première est que les citoyens soient informés avec justesse de sorte qu'ils ne soient pas braqués contre une « mesure de la diversité » qui n'a d'autre but que de favoriser l'intégration nationale et rétablir l'égalité sur la ligne de départ, en diminuer les discriminations. La deuxième est qu'il faut peut-être commencer sans attendre à travailler sur les catégories pour déterminer celles qui sont opérantes dans le contexte français. De ce point de vue, il n'est nullement certain que les catégories pertinentes en Grande-Bretagne – où l'on est passé de 9 à 16 – le soient aussi en France.

R. BALLARD (?) disait « une absence de statistiques signifie le plus souvent que, quoi que l'on fasse pour introduire un problème dans le débat public, l'on est assuré de chuter à la première haie. Cependant, une fois produits, les chiffres eux-mêmes et plus encore la conceptualisation des catégories qui les sous-tendent ont un impact considérable sur tous les arguments ultérieurs. Puisque aucune autre source de

données ne peut se mesurer au recensement en termes d'envergure, de totalisation et de légitimité, ce dernier exerce une influence très grande sur la manière dont une société se représente et se comprend elle-même, et sur la façon dont seront conçues puis débattues toutes sortes de questions sociales, politiques et démographiques » (Ballard, 1997, p. 182).. Comme il s'agit justement de ne pas chuter, il est utile que tout le monde comprenne pourquoi des statistiques sont utiles en ce domaine. Elles le sont pour lutter contre la pathologie des discriminations. Des outils existent et il est difficile de comprendre que certains refusent leur concours pour des motifs parfois intelligibles, parfois non. Il faut apporter des garanties à ceux qui se plaignent à juste titre. Il faudra faire une vraie différence entre les groupes visibles [au sens physique] et les groupes « invisibles » [au sens « politique »], puisque les questions se posent plus sur les groupes invisibles que sur les groupes visibles. Dire ou écrire que tel individu est Noir soulève moins de problème car c'est en général plutôt visible et il suffirait de mettre juste une photo, en revanche lorsqu'il s'agit de caractères invisibles (juif, homo etc) cela n'a pas le même poids et soulève de légitimes interrogations. Le CRAN réfléchit à la possibilité de partir des groupes « visibles » qui serviraient de témoin pour peu qu'il sera démontré cela peut être prédictif de ce qui se passe pour les autres groupes victimes de discrimination. Etant entendu que les politiques publiques jusqu'à présent ne s'adressent pas à un groupe particulier, il faudrait préalablement vérifier l'hypothèse selon laquelle si les discriminations diminuent dans un groupe, alors elles diminuent dans les autres groupes victimes de discrimination.

M. TIN note que le nouveau est que le débat n'est plus seulement une affaire d'experts, mais que la société civile s'en est emparée.

Dans le film « *le Plafond de Verre* » on voit une grande entreprise dire qu'elle est pour la diversité, pas par charité, mais pour des raisons économiques, et que pour cette raison elle a signé la charte ; puis un jeune arabe dire qu'il n'y croyait pas, mais que son père serait fier s'il savait qu'il est cadre dans cette entreprise. Dans le monde réel, il y a eu récemment une réunion de cadres, ils étaient 1200, mais sur ce nombre il y avait seulement un arabe et un noir. C'est ce décalage entre principes et réalité statistique qui est problématique.

L'opposition aux statistiques sur la diversité, aujourd'hui peut-être en récession, se nourrit de deux épouvantails. Le premier est l'épouvantail nazi et les souvenirs cuisants qu'il a laissés en France et en Europe. On sait ce qu'il advint aux Juifs, aux homosexuels et le CRAN, s'il laisse la question ouverte, est réservé sur l'inscription dans les statistiques de ces propriétés sociales. En revanche, pour les minorités visibles, cette ombre du passé n'a pas la même portée ; dire qu'un tel est noir ne réveille pas ces souvenirs. Le deuxième est l'épouvantail américain. Il faut d'autant plus le congédier que les orientations européennes poussent la France à aller dans ce sens. Beaucoup de pays dans le monde, et pas seulement en Europe se sont engagés dans cette voie.

C'est une façon de dire que les statistiques ethniques on pourrait faire sans, qu'on pourrait recourir au prénom ou à l'origine géographique. Ce sont des méthodes d'euphémisation, peut-être des méthodes dilatoires. Elles sont politiquement néfastes, cela donne l'impression qu'il ne faut pas parler des Noirs, de telle ou telle catégorie, que c'est gênant. Il ne faut pas voir les choses comme cela. Par ailleurs, il n'est pas cohérent, si l'on parle de nationalité étrangère, d'inclure dans cette catégorie les Réunionnais ou Antillais, qui sont français. C'est comme si on faisait des statistiques sur les discriminations sexuelles en calculant le nombre de jupes à l'Assemblée nationale ; or toutes les femmes ne sont pas en jupe... On calcule le nombre de femmes, leur place relative dans telle entreprise, les écarts de salaires ; c'est un outil nécessaire – pas suffisant – pour lutter contre les discriminations sexuelles. Il faut faire des choses similaires en ce qui concerne les Noirs.

Refuser ces statistiques est pratiquer la politique de l'autruche. La société s'en saisit et en particulier les personnes les plus directement concernées. Ceux qui disent aux Noirs qu'ils sont contre les statistiques

car cela serait un péril pour les victimes ont l'air de savoir mieux que les intéressés eux-mêmes ce qui est bon pour eux. Cette condescendance est malvenue.

Il n'y a pas d'outil statistique bon ou mauvais en soi ; il y a un bon ou mauvais usage, mais sans outil on est désarmé, le pire est de ne pas les distribuer. Mais il faut de la vigilance, un contrôle. C'est le sens de la rencontre avec la CNIL. Le fait que les associations les plus directement concernées soient aujourd'hui au cœur du débat change la donne. Un débat entre experts seuls aurait donné l'impression que l'outil était utilisé de manière opaque, alors que si la société, si les principaux intéressés s'en saisissent, on peut avoir un système démocratique, un système où chacun sera responsable de l'usage fait de cet outil. « Ce qui est fait pour nous mais sans nous tôt ou tard finit par être contre nous ».

Question MME DEBET : à quelles statistiques pense le CRAN, des statistiques publiques, ou bien au niveau des entreprises ? Est-il favorable à l'introduction dans les fichiers de gestion du personnel d'éléments permettant la mesure de la diversité ? Quel type de catégories souhaiterait-il voir retenues ?

M. LOZES déclare que le CRAN pense à la statistique publique et que le CRAN figure parmi ceux qui demandent que l'on puisse à terme aller vers une introduction de ces questions dans les recensements (même si les méthodes pour recenser la population ont évolué). Mais évidemment, une étape explicative est nécessaire tant il est essentiel que les citoyens adhèrent à ce concept et comprennent pourquoi ce type de statistiques et mis en place. La population noire elle-même, quand on lui demande si elle souhaite la mise en place de tels outils, a un premier réflexe très réservé. Mais quand on explique la finalité, quand on explique qu'aujourd'hui personne n'est capable de dire si les discriminations ont augmenté ou diminué, que c'est une des meilleures manières de connaître les évolutions, comme on le fait, par exemple, dans le cas de la violence routière pour évaluer l'efficacité des politiques publiques. Lorsque l'on explique que le niveau des discriminations est méconnu - peut-être n'est-il pas aussi élevé que cela, peut-être est-il élevé, mais tant qu'on n'a pas de données on demeure dans le flou -, quand on explique pourquoi on veut faire ces statistiques, alors les personnes adhèrent. Le CRAN parle, naturellement, de statistiques publiques, mais il est aussi favorable à ce que ces données soient présentes dans la gestion du personnel pourvu que soient prises trois précautions essentielles : que ces études soient facultatives, qu'elles soient anonymes et qu'elles soient auto-déclaratives.

Ces critères doivent être également être respectés dans les statistiques publiques. Il s'agit de pouvoir d'un référentiel, et il faut expliquer aux entreprises qu'en l'absence d'éléments de comparaison, il est difficile d'être précis.

M. TIN indique que s'agissant des catégories – mais tout reste ouvert à la discussion – le CRAN propose : Blanc, Arabo-Berbère, Noir, Asiatique, Métis (le type de métissage pouvant éventuellement être spécifié, comme en Angleterre), Autre et Ne souhaite pas répondre.

Ces statistiques devraient pouvoir être disponibles à la fois dans le public et le privé. Dans le privé, l'intérêt est qu'il y ait une approche collective et pas individuelle. Aujourd'hui, l'essentiel de l'action passe par des procès, toujours longs, difficiles, coûteux. S'il fallait résoudre par cette voie des centaines de milliers de cas de discrimination, on n'en sortirait pas. Le CRAN ne souhaite pas aboutir à une judiciarisation de la vie politique.

Il est pour une approche libérale, pour que l'entreprise puisse avoir des outils de gestion, constater qu'elle n'a qu'un ou deux cadre noir ou arabe et faire un effort en conséquence. Cela n'implique pas forcément des quotas. Cela peut être une sensibilisation des ressources humaines, un thème de *sourcing*, mais tant qu'on ignore la réalité de l'entreprise, on ne peut pas savoir si les techniques utilisées introduisent ou pas des progrès dans la diversité.

Pour une approche prospective plutôt que répressive, qui montre les discriminations réelles sans qu'il soit besoin de désigner une volonté discriminatoire imputable à tel ou tel et une victime. Il n'est pas besoin de

dire X a discriminé Y. Il suffit de dire il y a là une difficulté, donc le patron de cette entreprise est invité à prendre les mesures qui lui semblent les plus opportunes pour améliorer les choses.

Question MME DEBET : le CRAN est-il favorable ou non à ce que les catégories figurent dans les fichiers de ressources humaines, qui par définition ne sont pas anonymes ?

M. TIN expose qu'en Angleterre ces informations sont détenues par les entreprises dans des fichiers anonymes grâce à une séparation des procédures : celle du recrutement proprement dit, puis une procédure auto-déclarative où la personne est invitée à cocher une case qui lui paraît adéquate, l'information partant ensuite dans un autre services que celui des ressources humaines comme outil de gestion. S'il y a communication entre les deux services, le dommage n'est pas tellement grand pour un Noir..., mais il importe de séparer les deux.

M. LOZES ajoute que les données peuvent également être collectées et conservées par des structures tierces.

Question MME DEBET : une étude récente montre que les catégories proposées plus haut ne sont pas très bien acceptées, notamment chez les arabo-berbères et que d'autres catégories, comme l'origine géographique, le seraient mieux. Qu'en pense le CRAN ?

M. LOZES considère qu'il faut accepter que certains ne souhaitent pas la mise en place de statistiques. C'est la raison pour laquelle le CRAN propose plusieurs étapes et que dans un premier temps on puisse travailler sur les groupes visibles. Ceux qui adhèrent le plus à cette notion sont aussi ceux chez qui l'idée de statistiques pose le moins de problème, (les Noirs par exemple parce qu'être noir, cela se voit généralement) à la différence de qu'on observe, par exemple, chez les arabo-berbères. Effectivement, certains peuvent estimer que le risque n'est pas faible par rapport au bénéfice.

La HALDE est favorable à des études, même si elle reste aujourd'hui toujours réservée en ce qui concerne les fichiers. Peut-être pourrait-on faire des études avec les groupes visibles, la population noire, notamment, pour voir si cette population ne pourrait pas être utilisée comme témoin, avec une étude à un temps T et une étude à T + X mois afin de mesurer ce qui se passe dans un groupe donné sur le plan qualitatif et quantitatif. Des études avec des questions objectives (situation par rapport à l'emploi, etc.) et subjectives (ressenti personnel sur les discriminations...). C'est peut-être par des études de cette nature qu'on avancera le plus harmonieusement. Ceux qui s'opposent aujourd'hui aux statistiques de la diversité ne sont pas dans une position figée. Il est essentiel pour progresser d'avoir des outils de mesure. Il faut essayer de voir quelle est la meilleure manière d'agir pour avoir le moins de frictions.

M. TIN ajoute que si l'étude évoquée montre que des réserves existent, il y a cinq ou dix ans les partisans de statistiques sur la diversité auraient été diabolisés. L'analyse diachronique montre qu'il y a une conversion vers ces statistiques, c'est le mouvement qu'il faut regarder.

Que les Arabo-Berbères soient plus réservés tient pour partie au fait qu'ils peuvent jouer sur la technique du *passing* : ils ne sont pas forcément identifiables comme arabes et par conséquent ne voient pas la nécessité d'utiliser un outil dont ils n'ont pas besoin. En la matière, le CRAN a une position de prudence, parce qu'il considère qu'il faut que les populations concernées aient autorité sur le sujet, en tout cas une voix significative. Or, il n'existe pas de conseil représentatif analogue arabo-berbère. Par conséquent, tout en ayant une opinion, il est moins ferme, car c'est l'appropriation de l'outil par les populations qui est important. Pour les Noirs, les réserves sont de plus en plus faibles. Le travail de pédagogie entrepris permettra de dissiper les doutes, sachant qu'on ne peut pas faire circuler un outil sans expliquer à quoi il sert et comment s'en servir.

Question MME DEBET : des statisticiens disent que les outils pour mesurer les discriminations existent déjà, qu'on peut le faire avec le lieu de naissance et la nationalité des parents, que beaucoup d'études ne sont pas suffisamment exploitées. Quel est l'avis du CRAN ? Par ailleurs, comment peut-il savoir qu'il y a

un tel consensus au sein de la population noire sur la volonté de mettre en place des statistiques ethniques ?

M. TIN expose que ce qui était diabolisé, tabou autrefois ne l'est plus, qu'il y a, sinon un consensus parfait, du moins une évolution claire. Le CRAN, qui rassemble plus de 1000 associations en France, le voit bien sur le terrain.

Les outils déjà disponibles sont des outils d'euphémisation ou de manœuvres dilatoires. Le prénom, l'origine géographique, la nationalité ? Mais les Antillais sont français depuis 1848, ce qui ne veut pas dire qu'ils ne sont pas exposés aux discriminations raciales. On tergiverse, on n'ose pas utiliser le mot « noir » comme si c'était un gros mot : il n'est pas tabou, on peut l'employer sans être un raciste. En soi, le fait d'inscrire « noir » ou pas dans des statistiques n'est preuve ni de racisme, ni d'anti-racisme.

M. LOZES souligne que le CRAN ce ne sont pas seulement des milliers de personnes à Paris, mais une organisation qui existe en région, en PACA, Midi-Pyrénées, Auvergne, Rhône-Alpes, Alsace, un CRAN national ; il en existe même à la Guadeloupe, à la Réunion, à la Martinique.

Le critère de l'origine est équivoque car il est associé à l'idée d'intégration et fait qu'on continue à enfermer des citoyens français dans des catégories honteuses comme « immigrés » ou dans une extranéité. Mais le caractère « noir » n'a pas de signification géographique. Le concept d'immigrés de la deuxième génération est curieux : jusqu'à quand remontera-t-on dans les origines, jusqu'à quand les fouillera-t-on dans les dites origines ? Au-delà de la pertinence discutable de ce type de critères pour ce qui est d'établir une appartenance ethnique, il faut se demander s'ils sont pertinents pour évaluer les discriminations. Lorsque quelqu'un cherche un logement, qu'il est noir et que la personne qui le voit commence à trembler, il est difficile de dire que la couleur de la peau n'est pas quelque chose de discriminant, tandis que jusqu'à présent personne n'a démontré qu'il y avait une corrélation forte entre les discriminations et les origines. Quand un Noir est discriminé à cause de la couleur de sa peau, il l'est parce qu'il est Noir, et non pas parce qu'il vient de telle ou aire géographique, que la personne qui commet la discrimination ne connaît pas et ne cherche d'ailleurs pas à connaître.

Il s'agit de faire en sorte que la couleur de la peau soit aussi banale que la couleur des yeux et de faire comprendre que différence n'est pas synonyme de hiérarchie. Il n'y a pas de hiérarchie quand un fabricant de colorants fait des colorants pour des cheveux bruns ou blonds. En laissant de côté des caractéristiques comme la couleur de peau, on ne contribue qu'à les réifier. Il ne s'agit pas d'essentialiser, évidemment. Quand on explique qu'on ne demande pas à une personne de se définir comme « noire » par des arguments de nature ou de culture, que l'on cherche simplement à lutter contre les discriminations et qu'on ne demande même pas à la personne comment elle se voit, mais comment elle estime être perçue dans ses rapports à l'administration, à la police et qu'elle peut être l'objet de discriminations. C'est différent.

C'est le rôle de la CNIL que d'être présente sur les questions de l'évolution des connaissances sur la statistique et sa mission « gendarme » doit être associée à une mission d'explication, pour montrer l'utilité de ces outils.

A ne toucher à rien, on en arrive à des aberrations comme celle qui oblige un Noir qui se coupe en se rasant à utiliser un sparadrap d'une autre couleur de peau. Il n'y a pas de quoi être fier qu'en 2006 on en soit encore là.

Question (JM) : le CRAN souhaite-t-il concrètement qu'au prochain recensement il y ait une question sur l'appartenance à l'une des catégories qu'il propose ?

M. LOZES confirme que la réponse est clairement oui, parce que sans outil on tourne en rond.

M. TIN fait la même réponse en insistant sur l'insuffisance de l'information « origine des parents ». En effet, pour un Réunionnais, par exemple, que ses parents viennent de la Réunion ne veut pas dire qu'il est noir ; il peut être métis ; on ne peut pas inférer de l'origine qu'il est blanc, noir ou métis.

Autre élément, on dit que par rapport aux contrôles policiers cet outil statistique allait stigmatiser encore davantage. Mais les contrôles policiers ont-ils vraiment besoin de statistiques pour s'exercer de façon discriminatoire ? On pourrait faire le raisonnement inverse et, à supposer que le délit de faciès soit avéré, suivre une équipe de police et, à partir du moment où l'on saurait que dans la commune il y a 30% de Noirs et d'Arabes, voir si dans les contrôles qu'elle effectue il y a une sur-représentation de ces catégories de population. Cela permettrait d'établir les faits objectivement, de laver l'honneur de la police ou de confirmer des accusations. On peut tirer parti de cet outil non seulement pour le recensement, mais également dans la police ou l'entreprise.

M. LOZES ajoute qu'indépendamment du recensement, il convient d'expliquer aux citoyens que ce n'est pas une révolution, que cela se fait tous les jours. Par exemple, quand on porte plainte au commissariat contre quelqu'un, il est difficile, lorsque la police veut diffuser un signalement, de décrire ce quelqu'un simplement comme portant une veste bleue, on est bien obligé d'en dire un peu plus sur son type. On peut donc penser que la police a déjà ces informations dans ses fichiers. C'est pourquoi le CRAN est très favorable à ce qu'elles soient collectées dans le recensement, car cela se fait déjà d'une autre manière, même si les citoyens ne l'ont peut-être pas conceptualisé.

Question (DG) : la pierre d'achoppement est la détermination des catégories. Beaucoup, semble-t-il, accepteraient les catégories Blanc et Noir, mais nettement moins Métis. Quelle est la position exacte du CRAN ?

M. TIN répond que la question des modalités ne doit pas faire obstacle à celle des principes, même si, bien évidemment, il faut réfléchir soigneusement aux modalités.

Le CRAN est plutôt favorable au maintien de la catégorie « métis ». Si elle était supprimée, ce ne serait pas une catastrophe, mais elle est utile pour ne pas donner l'impression d'une approche manichéenne. La difficulté est que le lien avec de possibles discriminations n'est pas toujours facile à établir. Quelqu'un qui serait parfaitement blanc et métissé de très loin pourrait dire qu'il est métissé et que cela ne le gêne pas. Cela troublerait les statistiques. La base auto-déclarative est néanmoins le meilleur critère. Il faut que les gens comprennent qu'il ne sont pas interrogés pour faire des catégories, mais pour avoir un outil de lutte contre les discriminations. S'ils pensent qu'ils peuvent être victimes de discriminations, il faut qu'ils cochent la case qu'ils jugent adéquate. C'est pourquoi ceux qui se sentent métissés doivent pouvoir le faire.

M. LOZES fait valoir que la case « métis » est utile parce que des personnes qui se sentent métis ne se classeront pas nécessairement dans les catégories « noir » ou « blanc » et aussi parce que les stéréotypes associés aux populations noires sont généralement associés aux métissés noirs. Que cette catégorie pose des problèmes se conçoit, mais son absence en poserait encore plus. La clé réside dans l'explication de la finalité de ces outils : ce n'est pas de connaître dans toutes ses dimensions une population qu'il est question, c'est de lutter contre les discriminations. Bien sûr, il peut y avoir des personnes métissées qui pensent objectivement ne pas être l'objet de discriminations, comme il y a des faux positifs ou négatifs, mais c'est marginal.

MME DEBET remercie les représentants du CRAN.

M. TIN indique que sera remis à la CNIL l'argumentaire que le CRAN est en train de rédiger et va diffuser à la presse ; des réponses lui seront également adressées sur certaines questions précises qu'elle a posées.

La question des statistiques de la diversité est si importante pour le CRAN, qu'elle sera la première du questionnaire qu'il va envoyer à tous les candidats à l'élection présidentielle. Leurs réponses seront communiquées à l'opinion publique et ceux qui ne voudraient pas répondre auraient répondu par défaut. Il ne s'agit pas pour lui de donner des consignes à qui que ce soit, mais de faire en sorte que les gens, quelle que soit la couleur de leur peau, puissent voter en toute connaissance de cause. A l'aune des

engagements qui seront pris sur ce sujet majeur, beaucoup d'autres choses seront évaluées d'un point de vue politique.

AUDITION DE MME CAROLE DA SILVA – ASSOCIATION POUR FAVORISER L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE (AFIP)

Mme DA SILVA indique que l'AFIP est une association qui a été créée en 2002, afin d'aider les jeunes diplômés issus des « minorités visibles » à trouver un emploi répondant à leurs attentes et au niveau de leurs compétences. Le travail de cette association a permis de battre en brèche un certain nombre d'idées reçues, parmi lesquelles l'absence de discriminations au-delà d'un certain niveau de diplômes.

En outre, Mme DA SILVA se déclare favorable à une mesure de la diversité, afin de disposer de données suffisamment objectives pour réduire les discriminations. Pour autant, elle ne nie pas les difficultés de mise en œuvre de ce type de mesure, car ces mesures heurteraient immanquablement les sensibilités et réveilleraient un certain nombre de blessures héritées d'un passé récent. Aujourd'hui encore, les tensions liées à ce sujet restent vives. Quoi qu'il en soit, la gestion du présent et la préparation de l'avenir passe, pour Mme DA SILVA, par une prise de conscience de l'évolution de la société française, même si cela doit passer par des remises en questions. Elle considère, par exemple, que certaines catégories socioprofessionnelles doivent cesser de considérer que les enfants d'immigrés font nécessairement partie des classes les plus pauvres. Mme DA SILVA regrette, par ailleurs, le peu d'évolution qui caractérise les actions en matière de diversité. Elle suggère de poser clairement les différentes problématiques, ce qui passe notamment par une homogénéisation de la terminologie employée. Pour Mme DA SILVA, le changement passera nécessairement par un certain nombre de traumatismes, étant entendu qu'au final, la décision appartiendra aux législateurs.

Mme DEBET souhaiterait connaître le point de vue de Mme DA SILVA sur les catégories qui devraient figurer dans les mesures de la diversité.

Pour Mme DA SILVA, les personnes interrogées doivent avoir la possibilité d'auto-déclarer leur origine, à partir de quatre ou cinq groupes de population prédéfinis. L'auto-déclaration permet notamment aux jeunes de répondre aux questionnaires, et d'exprimer la façon dont ils se voient. La question de la diversité doit être perçue de façon positive. Les témoignages de personnes qui confient leurs regrets d'être noirs sont très révélateurs : de ce fait, la diversité doit être davantage présentée comme un avantage, et non comme un handicap.

Mme DEBET demande à Mme DA SILVA si elle considère que les personnes interrogées pourraient déclarer leur origine, par continent notamment.

Mme DA SILVA le confirme. Elle estime qu'il est nécessaire de disposer d'une photographie de la société française, qui est composée d'individus de différentes origines.

D'après Mme DEBET, une récente enquête a montré que la classification par zone géographique était mieux perçue que les catégories de type « Noirs » ou « Arabes ».

Mme DA SILVA n'est pas surprise par ce fait, compte tenu du passé historique de la France. Elle confirme que la référence à la couleur de peau ou aux origines peut avoir des connotations négatives pour certaines catégories de la population. Mme DA SILVA insiste sur le fait que la diversité doit être pleinement assumée. Elle ne voit d'ailleurs pas comment la société sera en mesure d'avancer si elle n'assume pas cette diversité. Pour un jeune d'origine malienne par exemple, le seul moyen de s'épanouir est d'acquérir une seule identité ; Mme DA SILVA estime que les jeunes appartenant à minorité ethnique passent leur temps à justifier leur nationalité. Concrètement, affirme-t-elle, la diversité ne doit pas se limiter aux terrains de football ou aux rings de boxe.

Mme DEBET s'enquiert ensuite de la pertinence d'une mesure visant à instaurer des quotas.

Mme DA SILVA note qu'aux Etats-Unis, la discrimination positive n'a de réalité qu'au sein de l'éducation nationale. En revanche, les entreprises affichant une certaine diversité recourent à la discrimination

positive pour des questions d'image et de *business*. La diversité est donc devenue un réel enjeu pour les entreprises. Pour autant, Mme DA SILVA considère que la question du quota ne doit pas être posée aujourd'hui, considérant qu'il est urgent de progresser en matière de mesure de la diversité.

Mme DEBET demande si la mesure de la diversité doit figurer au sein des fichiers des ressources humaines des entreprises ou si elle doit se limiter aux fichiers statistiques nationaux.

Mme DA SILVA considère que les entreprises n'ont pas nécessairement besoin d'exploiter ce type de données, contrairement aux instituts nationaux.

Mme DEBET demande si les fichiers RH sur la diversité pourraient être perçus comme un danger.

Selon Mme DA SILVA, l'hypothèse d'une mise en place de tels fichiers ne doit pas être exclue, pour autant que les méthodes de recueil de l'information se limitent à des formules déclaratives.

Par ailleurs, Mme DEBET souhaiterait connaître le point de vue de Mme DA SILVA sur les mesures de discrimination positive qui ont mises en pratique dans certaines écoles, notamment à Sciences Po.

Mme DA SILVA est très satisfaite par ce type d'initiatives. Cependant, elle se dit gênée par les dénis et le refus d'identifier les vraies difficultés.

Mme DEBET demande ensuite si la problématique spécifique des jeunes des DOM-TOM doit être traitée de manière spécifique.

Les publics pris en charge par l'AFIP sont des Français, qu'ils soient originaires des DOM-TOM ou que leurs parents soient issus de l'immigration. Parmi les publics en difficulté qui s'adressent à l'AFIP, Mme DA SILVA indique que 50% sont Noirs, 30% sont issus des DOM-TOM et 20% sont Maghrébins.

Mme DEBET demande à Mme DA SILVA comment elle perçoit les études patronymiques et les approches fondées sur les prénoms.

Pour Mme DA SILVA, la réalisation de ce type d'enquêtes ne peut conduire qu'à des résultats biaisés, les minorités noires possédant des noms et prénoms d'origine européenne. Au contraire, indique-t-elle, un certain nombre de Blancs naissent dans les pays d'Afrique.

M. GASSE souhaiterait connaître les raisons pour lesquelles Mme DA SILVA semble réticente à l'identification des métissages.

Mme DA SILVA considère que la référence aux métissages serait une option inefficace. En effet, le fait de retenir les différents types de métissage conduirait à un trop grand nombre de catégories.

AUDITION DE M. HAKIM EL KAROUI, CLUB XXI^E SIECLE

M. EL KAROUI souligne, en préambule, que le Club XXI^e siècle a pour mission de montrer par l'exemple que la diversité crée des problèmes en France mais qu'elle est aussi une source d'opportunités qui s'incarne dans une nouvelle génération de Français présentant des trajectoires personnelles et professionnelles qui changent des clichés que l'on essaie de donner des Français d'origine étrangère.

M. EL KAROUI insiste tout d'abord sur la montée de l'instruction qui conduit les individus à revendiquer la reconnaissance de leurs compétences. Beaucoup de démarches que certains qualifient de phénomènes communautaristes sont en fait l'expression de Français d'origine étrangère qui veulent exprimer leur liberté individuelle par leurs différences. Par ailleurs, on ne veut plus aujourd'hui nommer le modèle d'intégration à la française, modèle qui repose sur l'idée d'égalité. On considère que l'étranger est un égal, mais en affichant sa différence, il devient aussi une contestation du modèle français. Notre discours universel très généreux entre ainsi en contradiction avec un discours xénophobe hostile à l'altérité. Dans la pratique, pourtant, les Français sont capables d'accueillir la différence. Le nombre de mariages mixtes l'atteste : ils sont nombreux en France alors que ce pourcentage est négligeable aux Etats-Unis, en Allemagne et au Royaume-Uni. Le discours politique actuel ne veut plus parler de l'objectif d'assimilation. Pourtant, l'assimilation peut être traduite de manière intelligente et non agressive. Par exemple, la laïcité répond au principe d'égalité entre les hommes et les femmes. La règle de la laïcité a ainsi permis de fixer les limites entre l'espace public et l'espace privé. Dans ce cadre, le voile, qui est l'expression de l'inégalité des femmes par rapport aux hommes, doit être interdit dans l'espace public.

L'établissement de statistiques ethniques pose la question de l'assimilation puisque le comptage des différences tend à remettre en cause le projet républicain. M. EL KAROUI pense, pour sa part, qu'il est possible de trouver un juste milieu qui permettra de satisfaire les revendications de ceux qui se sentent discriminés et de démontrer que la situation est plus positive que certains le croient tout en respectant les jalons du modèle républicain.

Le Club XXI^e siècle a réalisé un sondage qui démontre qu'une grande majorité de personnes sont favorables à l'établissement de statistiques de la diversité. Toutefois, retenir le critère de la nationalité pour établir ces statistiques n'aurait pas de sens sachant qu'il ne permet pas de mesurer les difficultés auxquelles font face les Français originaires des Antilles et les Français issus de l'immigration. M. EL KAROUI n'est pas favorable non plus au recensement des orientations religieuses et des origines raciales. De la même manière, il pense difficile de recenser les origines ethniques dans la mesure où il faudrait d'abord définir lesdites ethnies et qu'ensuite beaucoup de Français ont des parents d'origines différentes. Pour cette raison, il plaide plutôt en faveur de la mesure des origines géographiques dès lors que les personnes sondées pourront citer plusieurs origines géographiques.

La mesure de la diversité permettrait d'obtenir une photographie de la société française, et donc devrait être conduite auprès de l'ensemble de la société. Elle pourrait être utile dans le monde des entreprises et de la fonction publique pour mesurer une évolution. M. EL KAROUI pense qu'elle ne serait pas utile dans le monde de l'éducation ni dans l'accès aux soins. Elle serait par contre utile dans la mesure des discriminations pour l'accès au logement, même s'il est difficile de dire de quelle manière cette mesure pourrait être faite.

M. EL KAROUI souhaiterait que la mesure de la diversité n'entraîne pas la mise en place de quotas. Il plaide plutôt pour une mesure de la diversité à un niveau macro pensant qu'une vision micro de la diversité ouvrirait la porte à la discrimination positive. Il ne pense pas que ces statistiques devraient avoir pour finalité de mesurer l'efficacité des politiques publiques sachant qu'il n'existe pas de politique publique de la diversité digne de ce nom et que c'est plutôt un sujet dont s'empare la société civile. Par ailleurs, il estime

peu pertinent de faire une mesure distincte de la diversité entre secteur public et secteur privé même si le fonctionnement par concours permet d'éviter certaines difficultés.

M. EL KAROUI pense possible de mieux exploiter les données de la statistique publique actuellement disponibles pour mesurer la diversité. Il ne pense pas que l'analyse par zone soit utile. Il estime par ailleurs que la méthode patronymique n'est pas fondée scientifiquement sachant que l'usage des prénoms diffère suivant les origines, les Maghrébins ayant tendance à donner un prénom arabe à leurs enfants quand les Asiatiques vont donner un prénom français. De la même manière, il pense que la méthode basée sur le nom de famille présente des failles puisqu'elle exclut les femmes d'origine étrangère mariées à un porteur d'un patronyme français. De même, il doute que la méthode basée sur les données des parents soit fondée scientifiquement. Il faudrait donc opter pour une approche multicritères. Il souligne en aparté que la situation sociale joue également fortement dans les discriminations.

M. EL KAROUI pense qu'il n'est pas de sa compétence de dire quels sont les moyens financiers et humains à consacrer à cette mission. Il croit cependant que l'Insee doit être en mesure de mener une enquête dédiée à la diversité dans le cadre du recensement. A ce propos, M. EL KAROUI rappelle que, selon lui, la mesure de la diversité doit se faire dans une vision macro et non conduite entreprise par entreprise. Si jamais une mesure de la diversité au niveau micro devait être menée, il serait hostile à ce que ses résultats soient publiés entreprise par entreprise. En revanche, il considère envisageable de publier des statistiques par branche d'activité ou de donner ces informations au dirigeant de l'entreprise et au DRH pour qu'ils prennent conscience de la réalité de leur entreprise.

M. EL KAROUI n'est pas hostile, sur le principe, au recueil des données concernant les grands-parents (nationalité et lieu de naissance). Il se montre en revanche plus réservé sur l'autodéfinition estimant que les données ainsi recueillies ne seraient pas statistiquement fiables. Pour lui, les enquêtes doivent bien entendu être anonymes. Par ailleurs, il n'est pas favorable à l'établissement d'un référentiel national ethno-racial qui consisterait à classer les individus suivant des catégories de type « arabo-berbère », « noir », « blanc », « asiatique », estimant que cette catégorisation ne correspond aucunement à la culture nationale française.

MME DEBET note toutefois que les personnes interrogées par le Club XXI^e siècle se sont exprimées majoritairement en faveur d'une mesure de la diversité.

M. EL KAROUI répond que la question posée au membres du club était de savoir s'ils étaient favorables à un tel recensement sans préciser la manière d'établir ces statistiques. Il pense que ce recensement doit se faire avec le consentement de la personne.

MME DEBET demande s'il faut, selon lui, autoriser les entreprises à mener des enquêtes auprès de leurs salariés, avec leur consentement expresse, consistant à leur demander s'ils se sentent « blanc », « asiatique », « noir », etc.

M. EL KAROUI n'est pas opposé à ces enquêtes mais il souhaite que ces résultats soient exploités au niveau macro et non au niveau micro. Il plaide plutôt pour que ces enquêtes soient encadrées par la Cnil et qu'elles se fondent sur une méthodologie commune afin de pouvoir établir des comparaisons. De plus, il proposerait plutôt que ces enquêtes posent la question « vous sentez-vous discriminé ? » plutôt que la question de l'origine.

M. MASSOT en conclut que le Club XXI^e siècle est plutôt favorable à l'exploitation des données actuellement disponibles qui, en croisant la nationalité et l'origine géographique, permettent de donner une première vision de la réalité.

M. EL KAROUI pense en effet préférable de croiser les critères pour avoir une meilleure vision de la réalité.

M. BOUCHET demande s'il pense que les outils actuellement disponibles sont suffisants pour faire une analyse macro.

M. EL KAROUI pense en effet qu'il n'est pas nécessaire de modifier la loi ni de mettre en place de nouveaux outils pour faire cette analyse. En revanche, ces données disponibles doivent être mieux exploitées ce qui semble peu le cas aujourd'hui.

MME DEBET interroge M. EL KAROUI sur le sondage conduit récemment par le Cran, et plus globalement sur la nécessité de mener des études sur la manière dont les personnes perçoivent leur identité.

M. EL KAROUI pense que toutes les personnes, quelles que soient leurs origines, veulent être reconnues en tant qu'individus. Il ne reproche donc pas à des personnes noires de vouloir être reconnues comme tel, et ce d'autant plus que les Noirs rencontrent des difficultés plus grandes d'assimilation que les Maghrébins et les Asiatiques. M. EL KAROUI ne veut pas juger cette initiative pas plus que toute autre démarche de revendication d'un groupe donné dès lors qu'elle reste conforme au droit.

AUDITION DE M. CLAUDE RIBBE, PRÉSIDENT DU COLLECTIF DOM, MEMBRE DE LA CNCDH ET ECRIVAIN

Monsieur RIBBE indique que son audition fait suite à une demande spontanée. Il rappelle qu'en tant que Président du Collectif DOM, il est directement concerné par la question de la diversité, qu'en tant que membre de la CNCDH, il lutte activement contre le racisme et a fait partie du comité de pilotage qui a travaillé sur le dernier sondage de la CNCDH qui sera rendu public le 21 mars 2007. En tant qu'écrivain, il est particulièrement intéressé par le sujet, son dernier ouvrage intitulé *Les nègres de la République* devant paraître le 8 mars 2007.

Il précise que sa position est claire. En tant que personne et en tant que représentant du Collectif DOM, il est fondamentalement opposé à l'introduction de statistiques ethniques ou raciales en France. Il considère que le questionnaire qui lui a été transmis par la CNIL est intéressant, mais repose sur la notion de diversité qui, plus que floue, renvoie à l'idée de variété, voir de race humaine.

Monsieur RIBBE se demande si, en voulant rendre compte de la diversité, on ne chercherait pas tout simplement à exprimer les différences entre les personnes en fonction de leur couleur de peau. Il s'interroge sur ce besoin de vouloir absolument rendre compte de la couleur de la peau. Il fait remarquer que la taxinomie utilisée en Grande-Bretagne utilise à la fois une référence aux origines (continent ou pays) et une distinction entre « blancs » et « noirs ». La notion d'ethnie qui se substitue fréquemment à la notion de race semble également servir à distinguer les gens selon leur couleur de peau.

Il suggère que la CNIL prenne contact avec Monsieur Thoraval, Président de la CNCDH, pour obtenir communication du sondage effectué par ladite commission. Monsieur RIBBE explique que, dans le cadre de sa participation à l'élaboration des questions, il a insisté pour que la catégorie « noirs » soit remplacée par une distinction entre « Antillais » et « Africains », ce qui a été accepté après plusieurs semaines de débat. Les résultats du sondage montrent que, dans l'esprit des Français, utiliser le terme « noirs », « Africains » ou « Antillais » donnait lieu à une perception différente, comme si derrière un critère « ethnique » se cachaient des discriminations qui ne se réduisent pas à la couleur de peau.

Monsieur RIBBE considère qu'il convient de se demander si des efforts doivent être faits pour reconnaître une prétendue diversité ou s'il convient plutôt de rappeler les principes fondamentaux de la République en évitant d'utiliser certains critères que la France a toujours condamnés, y compris avant d'être une République. Il cite la loi du 16 octobre 1791 qui pose que tous les citoyens sont égaux sans distinction de couleur.

Monsieur RIBBE rappelle que le mot « ethnique » n'est pas neutre et qu'il a été forgé par Vacher de Lapouge, théoricien français du racisme. Il estime que tout ce qui a trait aux origines « ethniques », à l'idée de « race » ou à l'orientation religieuse n'a pas à figurer dans des bases de données. Monsieur RIBBE conclut en affirmant que toute discrimination est négative. Il fait part du message que certains adhérents de son collectif lui ont demandé de transmettre à la CNIL : « C'est en général ceux qui l'ont subie qui en parlent le mieux ».

Monsieur MASSOT indique que si la CNIL a été amenée à s'interroger sur la mesure de la diversité, c'est que de nombreuses demandes en la matière sont venues des entreprises, sans oublier certaines associations qui font part de leurs revendications.

Monsieur RIBBE réplique qu'il ne peut s'agir que du CRAN, une association qui rassemble quelques dizaines d'Afro-Français, mais qui n'exprime nullement le point de vue des Ultramarins qui représentent environ les quatre-cinquièmes des Français que d'aucuns voient comme des « noirs ».

Il précise que, lors d'une interview publiée par *Le Monde* le 29 novembre 2005, le porte-parole du CRAN a affirmé qu'il est impossible de parler des « noirs » en laissant de côté la question raciale. Il rappelle que

CRAN signifie Comité représentatif des associations noires et se demande quelle conséquence aurait eu la création d'un Comité représentatif des associations blanches.

Il indique qu'il ne connaît guère d'Antillais qui se déclarent « noirs ». Monsieur RIBBE indique qu'aucune réflexion philosophique sérieuse sur le concept de négritude n'a été effectuée depuis la préface de l'« Orphée noir » de Jean-Paul Sartre de 1948 qu'il analyse dans son livre. Il rappelle que la notion de race n'a aucun sens pour les scientifiques. Il ajoute que la plupart des Français seraient bien incapables de se définir par des critères ethno-raciaux. Selon lui, le fait d'être dans une civilisation de l'image ne doit pas dispenser les gens de penser et de faire un effort de conceptualisation, en se demandant par exemple ce qu'est exactement le racisme. D'après les résultats du sondage de la CNCDH, le racisme consiste, pour de nombreux Français, à considérer qu'une race est supérieure à une autre. Selon lui, le racisme commence à partir du moment où une valeur quelconque est donnée à la notion de race humaine. Il déplore que le sondage fasse état que seul un Français sur cinq considère que la notion de race n'a aucun sens. Un effort de pédagogie est nécessaire pour faire accepter l'idée que la seule race qui existe est l'espèce humaine.

Monsieur RIBBE affirme qu'il reste beaucoup à faire, non pas pour mettre en évidence la diversité de la société, mais pour éviter que la différence des apparences amène à une différence de traitement entre des personnes entre lesquelles on ne devrait pas faire d'autres distinctions que celles « de leurs vertus et de leurs talents ».

VI. LA POLITIQUE DE LA VILLE

AUDITION DE M. FRANÇOIS-REGIS GUILLAUME ET DE M. ALAIN BOURGAREL - REPRESENTANTS DE L'OBSERVATOIRE DES ZONES PRIORITAIRES (OZP)

Mlle DEBET, présidente du groupe de travail, remercie M. FRANÇOIS-REGIS GUILLAUME et M. ALAIN BOURGAREL d'avoir répondu à l'invitation de la CNIL et souhaite avoir leur opinion sur le zonage, présenté parfois comme alternative aux statistiques ethniques ou aux quotas et comme moyen de mettre en œuvre des mesures favorables aux populations discriminées.

Quelle est l'expérience de l'OZP sur la manière de mesurer les discriminations et son avis sur la possibilité d'utiliser plus largement les approches fondées sur la localisation géographique ?

M. Guillaume se déclare surpris par la question, car justement une des questions en débat sur l'éducation prioritaire est de savoir s'il ne faut pas supprimer le sigle ZEP dans la mesure où il induit plus de discriminations qu'autre chose.

Le recours à la zone n'est pas une alternative à des statistiques ethniques. Le territoire sert à définir un cadre pour l'action, en particulier pour un fonctionnement dérogatoire des services publics pour la distribution des moyens ou pour l'affectation des agents. Utiliser le sigle ZEP comme alternative aux statistiques ethniques et pour un autre usage que l'éducation ne peut que renforcer la stigmatisation qu'il induit.

Sur le fond, l'OZP est résolument opposé à l'utilisation de données ethno- raciales. Le concept d'ethnie est un concept sociologique, donc une construction sociale susceptible d'évoluer avec les rapports sociaux, et il peut être utile de connaître le poids du facteur ethnique dans ces rapports. Par contre, la race ou le bio-type sont des concepts biologiques qui transforment des phénomènes sociaux, produits d'une culture, en déterminismes permanents, naturels. La nationalité actuelle et l'origine nationale des parents sont des concepts suffisants pour étudier les phénomènes sociaux.

L'OZP est également opposé à la présence de données sur les origines nationales dans les fichiers de gestion. Car dès qu'une donnée sensible existe dans un fichier de gestion, elle tend à écraser toutes les données absentes des fichiers et à structurer toutes les interrogations de ces fichiers. Leur présence conduirait à en faire le principal facteur d'explication des problèmes scolaires au détriment des facteurs non recensés dans les fichiers de gestion et qui sont plus importants.

Ainsi, ce phénomène de sur-utilisation se produit déjà avec l'étiquette « ZEP ». Comme il est très facile de croiser n'importe quel fichier avec les critères ZEP ou hors ZEP, on en abuse. Comme ces croisements montrent qu'en moyenne il y a un peu plus de violences en ZEP ou plus d'échec scolaire les ZEP deviennent synonymes de violence et d'échec absolu, en faisant oublier qu'il s'agit d'une différence de moyenne parfois peu importante. Ainsi l'équation ZEP = violence est très bien passée dans l'opinion publique, même si seulement 15 à 20% des collèges de ZEP sont beaucoup plus violents que la moyenne, soit environ 150 collèges sur 800, alors qu'il y a 5000 collèges en France et que les autres collèges en ZEP sont comme tous les autres. L'existence dans les fichiers de gestion d'un critère commode à utiliser conduit ainsi à attribuer à toute une population des caractéristiques qui ne concernent qu'une minorité. Dans un second temps, lors de la médiatisation, le critère devient une cause. Ainsi, récemment, un quotidien national, à propos des résultats d'évaluations nationales, ne se contente pas de constater que l'échec scolaire grave est plus fréquent en ZEP, il titre : « Les ZEP, facteur aggravant » et même « ZEP=

zones d'échec programmé ». Imaginons ce qui se passerait si les résultats pouvaient être corrélés avec les données ethniques ! Le facteur ethnique masquerait le facteur « social ».

Cette vigilance contre l'ethnisation des problèmes sociaux n'est pas partagée par tous. Ainsi un récent rapport de l'inspection générale sur l'éducation prioritaire parle de la difficulté de mesurer les différences et pose la question d'un fichage ethnique : « Ne pas observer statistiquement cette réalité-là », peut-on lire, « c'est s'interdire d'agir sur des bases réalistes ». Affirmation sidérante, comme si l'incapacité d'agir était liée à la faiblesse des statistiques. Pour contredire cette affirmation, on peut citer l'exemple d'une discrimination sur l'origine sociale, la discrimination à l'orientation. Les travaux de l'IREDU et de MME DURU-BELLAT, à partir d'une analyse menée en 1990 sur la base des catégories socioprofessionnelles détaillées, ont constaté que les enfants d'ouvriers devaient obtenir une moyenne supérieure de 2 points sur 20 à celle des enfants de cadres pour se voir proposer les mêmes orientations. Le phénomène est bien connu et pourtant on ne se décide pas à agir, on trouve beaucoup de raisons pour cela : on avance qu'il est plus prudent pour un enfant d'ouvrier d'avoir un BEP qu'un Bac. Il ne suffit donc pas d'avoir des statistiques pour agir.

Question MME DEBET : Que pense l'OZP de l'enquête au rectorat de Bordeaux réalisée à partir des prénoms ?

L'enquête a montré que les enfants des familles d'origine étrangère étaient concentrés dans un petit nombre de collèges et c'est ce que l'opinion a retenu. Et les médias ont parlé de ghettos, ce qui est abusif. Par contre, cette recherche analyse bien une tendance croissante à l'évitement scolaire. Dans toutes les catégories sociales, une forte minorité des familles tend à « éviter » les établissements où les enfants de catégories qui leur sont inférieures sont majoritaires. En milieu populaire, cela a pour conséquence qu'une partie des familles d'ouvriers et d'employés évitent de mélanger leurs enfants avec des enfants d'origine immigrée. Il y a bien donc dans la société des tendances fortes à la ségrégation.

Mais ce phénomène doit être replacé dans un cadre général. Un ensemble de recherches en réponse à un appel d'offres public sur les inégalités territoriales, publiées cette année, a permis de constater que la ségrégation et l'évitement scolaire s'accroissent mais qu'ils sont les plus forts dans les établissements « d'élite », où il s'agit d'éviter les catégories sociales intermédiaires plus que les familles d'origine étrangère. A se focaliser sur l'origine, on ne comprend plus l'évitement, qui se retrouve classé dans la rubrique discrimination raciale alors qu'il s'agit d'un phénomène social général, qui pose en effet un problème grave à l'école républicaine. L'étude était pourtant beaucoup plus intéressante que ses retombées médiatiques.

Mais une fois le phénomène d'évitement constaté, que fait-on ? La seule solution est de rétablir l'équité et en particulier de ne pas laisser livrés à eux-mêmes les territoires où les dysfonctionnements se sont accumulés. C'est la raison d'être de l'éducation prioritaire.

Question MME DEBET : Sur la méthode, le fait d'utiliser les fichiers scolaires en classant les élèves en fonction de leur prénom est-il un outil intéressant ?

On ne peut pas empêcher que cela se fasse et cela peut être utile. Ainsi la direction de l'IUFM de Créteil a montré, en utilisant ses fichiers triés sur le nom, que chaque année la proportion d'étudiants d'origine immigrée réussissant le concours de professeur des écoles progressait d'environ 1% et atteignait maintenant les 14%.

Question MME DEBET : Comment comprendre que l'OZP à la fois soit opposé à la volonté de l'éducation nationale de mesurer ce type de diversité et trouve intéressante l'étude de Bordeaux basée sur la sélection des prénoms arabes ?

Si l'OZP est résolument opposé à la présence de catégories ethniques dans les fichiers de gestion, il accepte par contre que des fichiers d'études ou de recherches contiennent des informations sur les origines nationales. Nous sommes très favorables à l'utilisation des panels d'élèves gérés par la DEP [ce sont des échantillons d'environ un élève sur 30 entrés en 6^{ème} ou au CP une année donnée et qui sont suivis pendant toute leur scolarité]. Ils contiennent des données nominatives permanentes sur la nationalité d'origine des parents des élèves du panel, sur la langue utilisée à la maison, etc., qui ne sont pas des données ethno-raciales proprement dites. Ces panels permettent de bien connaître, dans le cadre d'analyses multi-critères, le poids des facteurs ethniques dans le système éducatif.

Par contre, les panels ne permettent pas d'analyser des situations locales et il peut être utile de faire des monographies, des enquêtes ponctuelles par échantillon, contenant des données sur l'origine. Ainsi des études comme celle de Fellouzis à Bordeaux sont utiles pour l'analyse du phénomène d'évitement. Cependant, une des questions qu'elles posent est : qui classe dans les catégories ? Leurs partisans disent que c'est l'individu. Mais les personnes concernées en ont assez qu'on leur demande d'où elles viennent. Ramener sans cesse un individu à son origine, c'est nier ses autres caractéristiques. Non seulement il ne doit pas avoir à remplir de formulaires de gestion contenant ces données, mais il ne faut pas que des études multiplient le désagrément d'être interrogé sur ses origines.

Il est un peu étonnant que l'on veuille détailler les origines ethniques et créer des sous-catégories à l'intérieur de la nationalité française, alors que la tendance est, au contraire, à appauvrir les données sur les caractéristiques sociales, qui sont beaucoup plus nécessaires pour l'analyse sociologique des performances. La population scolaire est ventilée en trois catégories : favorisée, moyenne, défavorisée. L'ensemble des couches populaires se retrouvent dans la catégorie « défavorisés » (43% d'une classe d'âge), alors que l'échec scolaire massif touche surtout les « très défavorisés ». Une recherche publique sur les inégalités territoriales, déjà mentionnée, isole ainsi 13% de « très défavorisés » (chômeurs, RMIstes, etc.) et confirme les analyses faites sur les panels : l'origine étrangère ne peut pas être considérée isolément mais en relation avec d'autres facteurs sociaux.

En 1998, avant une nouvelle relance des ZEP, le ministère avait lancé des enquêtes auprès des enseignants et directeurs de collèges et d'écoles de ZEP. Alors qu'on demandait aux enseignants de classer les élèves en six grandes catégories sociales, beaucoup s'étonnaient qu'on ne leur propose pas les catégories Rmistes, chômeurs, etc. Pour eux, c'était cela le facteur important et ils ne demandaient pas un classement selon l'origine nationale. Il n'est pas certain qu'il faille introduire les catégories enfants de chômeur ou de RMIste dans les fichiers d'élèves, mais l'OZP note que la grande difficulté sociale tend à être évacuée, alors que, si on voulait aller plus loin dans la précision des statistiques, c'est de ce côté-là qu'il faudrait chercher.

Question MME DEBET : L'échec scolaire, son lien éventuel avec le communautarisme, ne seraient pas des paramètres pertinents ?

Oui, pour une politique d'éducation prioritaire, l'important est de repérer les territoires où, toutes choses égales par ailleurs, l'échec scolaire est massif. Il y a des territoires où les difficultés se cumulent et où les performances sont anormalement basses sans que les immigrés soient toujours très nombreux. Inversement, il y a des endroits, socialement défavorisés, où la population immigrée est importante et où les performances sont normales. La discrimination la plus intolérable est dans les territoires où les performances sont anormalement basses alors qu'une mobilisation pourrait les y faire disparaître, et c'est cela la raison d'être de l'éducation prioritaire.

Il faut observer la grande dispersion statistique des performances scolaires qui ne peuvent donc s'expliquer par une simple corrélation avec les catégories sociales ou ethniques. En raisonnant sur un seul nombre, la différence entre les moyennes obtenues par les élèves des différentes catégories, on fait de

l'échec scolaire une fatalité liée à l'origine. Avec le classement en éducation prioritaire, on peut mobiliser les acteurs, l'ensemble des performances s'améliore un peu et, surtout, les résultats scandaleusement bas disparaissent.

Ceci dit, il existe, effectivement, quelques ghettos et l'OZP a ainsi identifié quelques collèges où presque tous les élèves appartiennent à un même groupe ethnique et où les résultats sont dramatiquement faibles.

Question (HB) : Les grandes difficultés ne sont-elles pas en fait bien connues et n'a-t-on pas tendance à s'abriter derrière l'insuffisance de connaissance pour ne rien faire ?

On constate effectivement que ce n'est que lorsque les situations sont complètement dégradées – et pour le savoir on n'a pas besoin de statistiques – que les choses sont prises à bras-le-corps.

Après vingt-cinq ans de politique de la ville – appelée à l'origine politique de développement social des quartiers –, on est très avancé sur la connaissance des zones défavorisées. La mise en place de l'Observatoire des ZUS l'a montré : un corpus de connaissances important est disponible. Certes, il n'existe pas de fichiers statistiques précisant les réalités par ethnie, mais cela n'est pas nécessaire dans la mesure où l'on connaît très bien déjà les quartiers. Si l'on veut donner des outils supplémentaires aux ZEP et ZUS, il faut élaborer un programme rationnel de recherches, privilégier les monographies et les études historiques, alors que certains quartiers sont saturés d'enquêtes menées sans moyens suffisants et sans liaison entre elles. Dans un quartier du 92, l'étude la plus utile s'est révélée être celle qui établissait son histoire, au-delà des représentations des habitants. Ou encore, il serait intéressant d'analyser le fait, relevé par l'Observatoire des ZUS, que la diversité sociale est moindre dans les établissements situés en ZUS que celle de la population des ZUS elle-même, et de comprendre cet évitement, y compris dans ses aspects ethniques.

Question MME DEBET : Les entreprises disent justement que, faute de pouvoir faire un effort pour recruter plus de Noirs ou d'Arabes, elles font un effort à l'égard des personnes qui viennent des ZEP et ZUS, en considérant du coup ces zones comme des ghettos habités de personnes exclusivement issues de l'immigration. Qu'en pense l'Observatoire ?

A. Bourgarel expose que, loin d'être un rassemblement de territoires semblables, comme on l'imagine souvent, l'ensemble des ZEP et ZUS est fort disparate. L'Éducation nationale a pris conscience de cette situation : en 2005 et en septembre 2006, une différenciation entre les zones prioritaires est intervenue et le ministère a défini 249 « Réseaux Ambition Réussite », qui sont des territoires super-prioritaires. L'OZP (il a pratiquement été le seul) a approuvé cette différenciation. L'Observatoire national des ZUS est en train de faire la même opération, c'est-à-dire de rechercher à l'intérieur de l'ensemble des ZUS les territoires les plus en déshérence.

L'OZP va plus loin que le « Réseau Ambition Réussite » : il estime que des mesures beaucoup plus radicales sont nécessaires dans le petit nombre de territoires où l'éducation nationale n'arrive pas à remplir ses missions de façon évidente et où l'exclusion sociale se reproduit de génération en génération. Ces territoires sont très peu nombreux, heureusement, ce qui prouve que l'éducation nationale arrive à faire son travail un peu partout : il en existe un peu moins d'une centaine.

Question MME DEBET : Le zonage avait-il été mal fait ou est-il dépassé ?

A. Bourgarel indique que la définition des zones d'éducation prioritaire a eu une histoire difficile et a toujours appelé des critiques. La carte initiale, en 1982, comprenait 350 ZEP et avait été établie avec un manque d'étayage statistique regrettable. La circulaire du 28 décembre 1981 comportait une liste interminable de critères, mais, lorsque les différents partenaires ont été réunis en préfecture, il est apparu que la réalité ne donnait en pratique pour choisir que deux éléments : le niveau de réussite scolaire et la nationalité. Le critère de la nationalité a eu ainsi dans l'établissement de cette carte une importance très

forte, avec les dérives que cela a provoqués, encore qu'on ne comptât que 3 ZEP dans le département de la Seine-Saint-Denis tandis qu'un quart des élèves de Paris et un tiers de ceux de la Nièvre étaient en ZEP...

La première redéfinition et relance de l'éducation prioritaire, en 1990, a été conduite de façon plus sérieuse. La circulaire du 1^{er} février 1990 fixait deux critères seulement : les catégories socioprofessionnelles et les résultats scolaires. Le critère de la nationalité, dont les effets pervers avaient été mesurés, avait été évacué (quelques départements, comme les Yvelines, ont cependant conservé un critère de nationalité).

La deuxième réforme de la carte des ZEP, en 1999, a été très différente puisqu'il s'est agi essentiellement d'une extension. De 350 en 1982 et 558 en 1990, le nombre de territoires d'éducation prioritaire a été porté à 1189 ou 890 selon que l'on compte ou pas les REP. L'OZP analyse cette extension comme une sorte de disparition de l'éducation prioritaire puisque du repérage d'un petit nombre de territoires dans lesquels il existait des problèmes importants de réussite scolaire on est passé plutôt à un système de gestion global des enfants de milieu populaire. C'est une autre définition de l'éducation populaire qui a été retenue sans que ce soit dit.

La nouvelle réforme de 2005 a été approuvée par l'OZP car elle crée un pilotage fort et des « professeurs référents » dans un dispositif resserré de 249 « réseaux ambition réussite ».

M. GUILLAUME pense que les personnes favorables au recueil de données ethno-raciales songent aux possibilités du monitoring qui suppose l'existence de communautés dotées de porte-parole officiels avec qui on négocie. Dans certaines villes méditerranéennes, des communautés existent, fondant des politiques clientélistes. Généraliser le phénomène là où les communautés n'existent pas vraiment serait une régression. Instituer les religieux comme porte-parole des familles immigrées et leur sous-traiter la régulation des problèmes qu'elles rencontrent est une démission. On trouve des partisans de la collecte des données ethniques prêts à prendre le risque de la stigmatisation, ce sont souvent d'anciens assimilationnistes déçus, les autres veulent s'instituer en porte-parole de leur communauté – et justement il n'est pas utile d'encourager la création de communautés.

AUDITION DE MME GARDAINE ET DE M. KOSAK - REPRESENTANTS DE L'INTER RESEAUX DU DEVELOPPEMENT SOCIAL URBAIN (IR-DSU)

MME GARDAINE travaille pour un syndicat intercommunal près de Saint-Etienne dont le contrat de ville est centré sur la lutte contre la discrimination. Elle est également chargée au sein de l'inter réseaux du développement social urbain (IR-DSU) du chantier de la lutte contre les discriminations.

En tant que chef de mission « égalité » à la Ville de Lyon, M. KOSAK met en œuvre des propositions du GIPIV (Groupe d'Initiatives Pour l'Intégration dans la Ville), ainsi qu'une politique publique de lutte contre les discriminations à l'échelle du territoire lyonnais. Ses axes de travail sont : la Ville de Lyon en tant qu'employeur et la Ville de Lyon en tant que vecteur de politique publique.

M. KOSAK choisit deux échelles de problématisation : celle des ressources humaines (représentativité de la population lyonnaise dans les services de la Ville) et celle de l'objectivation d'une politique publique contre les discriminations. L'approche lyonnaise vise l'égalité de traitement comme condition d'une diversité « naturelle ».

L'enjeu consiste à rendre visible l'invisible. Certes les phénomènes discriminatoires sont endémiques mais il s'agit de faire sortir les décideurs du déni.

La notion de diversité s'avère floue. Afin d'établir l'état des lieux et d'obtenir un référentiel, il aurait fallu choisir entre les statistiques INSEE nationales et locales.

M. KOSAK s'est donc éloigné de la notion de diversité en posant le principe de garantie de l'égalité de traitement, d'où la mise en place d'une politique de réduction des risques de discriminations. L'outil d'analyse visait plus à identifier les zones de risques (recrutement, promotion...) qu'à compter les personnes.

Selon lui, les structures engagées dans la lutte contre les discriminations manquent plus d'une méthode, quelles que soient les échelles, que d'une norme de diversité dont l'existence est incertaine.

M. KOSAK estime que tous les outils permettant de mesurer les phénomènes discriminatoires existent mais que personne ne sait les utiliser. Il n'est pas nécessaire d'intégrer de nouveaux critères dans les statistiques, excepté dans la cadre de recherches scientifiques ponctuelles. En revanche, ils ne seraient pas pertinents pour une gestion au quotidien.

Au début de la réflexion, l'ouverture à la diversité a pu être perçue comme une consigne encourageant les recruteurs de la Ville de Lyon à orienter leur recrutement (spectre des quotas...). La question de l'égalité de traitement aurait ainsi été dissoute dans la diversité. Il est clairement apparu que « la diversité n'était pas garante de la non-discrimination mais que l'inverse était vrai » (cf. Eric Cédiey).

M. KOSAK est d'avis d'ouvrir et de débrider le champ de la recherche. En revanche, il craint qu'une politique de gestion de ressources humaines basée sur la diversité ne s'avère d'une perversité effrayante.

MME GARDAINE constate également la difficulté de mettre en lumière les discriminations, au niveau du réseau des professionnels. Elle envisage aussi une mesure de la diversité ponctuelle.

Dans le milieu associatif, certains centres sociaux ont constaté l'absence de personnels d'origine immigrée aux postes d'encadrement. L'évolution des mentalités est liée à l'observation de la diversité des origines mais aussi celle des fonctions et des statuts.

MME GARDAINE souligne le risque de dérives liées à l'analyse de la diversité. Ainsi, l'OPAC de Saint-Etienne a été rappelé à l'ordre pour pratiques discriminatoires.

Le regard extérieur peut aider à mettre en lumière les discriminations mais l'usage quotidien de la diversité peut être un remède pire que la maladie.

M. KOSAK estime que la mesure de la diversité n'explique pas les mécanismes de la discrimination. Il lui semble indispensable d'élaborer un référentiel, ainsi qu'une méthode à l'usage de la gestion des ressources humaines : il s'agit de déterminer ce qu'il faut mesurer, comment le mesurer et à quoi cela doit servir.

La Ville de Lyon a consacré deux ans à créer une mission « égalité ». C'est un processus long qui a participé à faire prendre conscience que les discriminations sont inhérentes à toutes formes d'organisation humaine et sociale, aucune « institution » n'en est préservée. Rendre lisible pour un employeur son ambition en terme de Lutte contre les discriminations c'est aussi « faire émerger aussi le phénomène ». Il faut donc rapidement être en capacité de « le traiter ». Il ne s'agit pas d'un effet pervers mais d'une réaction normale. L'objet de la mission n'était pas cependant de pointer les problèmes mais de garantir leur absence. C'est pourquoi la mission a choisi de s'engager sur l'égalité de traitement. M. KOSAK se pose la question de l'évaluation de cette égalité de traitement et des évolutions qui s'ensuivent.

M. KOSAK ne dispose pas de solution en termes de diversité et n'en a donc pas donné aux dirigeants politiques. Il sait comment travailler sur l'égalité de traitement mais ignore comment mesurer les progrès réalisés dans les pratiques.

M. KOSAK demande au groupe de travail quels sont, pour la CNIL, les enjeux de se positionner sur ce sujet.

MME DEBET répond que l'avis de juillet 2005 a été rendu de façon très rapide et s'est avéré bloquant pour des entreprises, des chercheurs et des rectorats. En particulier la position de la CNIL sur la consonance du nom et du prénom n'a pas été bien comprise. Le président Alex Türk a souhaité que la réflexion soit poursuivie en auditant plus largement et qu'un nouvel avis soit rendu avant les élections.

M. KOSAK note que les politiques saisissent, à ce jour, peu les tenants et les aboutissants du débat sur la discrimination et se limitent à la question de savoir si des quotas sont nécessaires ou non. Un tel avis lui semble donc précipité.

Les récents colloques réunissant collectivités, élus, ... démontrent que la pratique du « bricolage » est courante afin d'obtenir des résultats en termes de diversité, notamment en intervenant dans le recrutement. Leur positionnement n'est pas réfléchi, structurel mais ponctuel. La lutte contre les discriminations peine à devenir un vrai débat politique. Il craint qu'un positionnement précoce ne perturbe le débat.

MME GARDAINE indique avoir été gênée par la mention des origines géographiques, à distinguer des origines ethniques.

MME DEBET explique que l'indication des origines géographiques a souvent été présentée à la CNIL comme une méthode alternative.

M. KOSAK constate qu'il s'agit de la base de l'action positive classique. La Ville de Lyon a analysé les flux de son recrutement : 20 % des Lyonnais vivent dans les quartiers où s'exerce la politique de la Ville et 22 % des recrutements de la Ville s'effectuent dans ces quartiers. Un tel résultat n'incite pas à aller plus loin. Pourtant, l'analyse des réalités sociales en donne une lecture différente.

MME DEBET précise que la mention « origines géographique » désigne également les grandes zones géographiques, comme l'Afrique du Nord.

M. KOSAK considère que la discrimination relève plus d'un processus d'attribution que d'auto-identification. Cette auto-identification n'opère que dans la cadre d'une enquête scientifique sur la diversité. Il souhaite que les possibilités de recherches soient élargies dans ce domaine, en maintenant un cadre éthique très balisé.

MME DEBET demande à M. KOSAK comment départager la recherche des offres d'enquêtes réalisées par des prestataires de service.

M. KOSAK se prononce en faveur d'analyse fournies par des prestataires de service dans la mesure où elles sont ponctuelles. De plus, elles peuvent bénéficier à la recherche.

MME DEBET demande à M. KOSAK s'il mettrait en place un audit de la diversité à Lyon.

M. KOSAK indique la collectivité est prête à le faire. Cependant, il ne croit pas qu'un tel audit conduirait à un changement. En revanche, il permettrait de mettre en évidence le problème social. Il s'agit là d'un domaine de recherche mais pas d'un outil de gestion.

MME DEBET demande quels sont les dispositifs mis en place à Lyon afin de favoriser les personnes discriminées.

M. KOSAK explique que le travail a consisté à analyser les étapes du recrutement (canaux de recrutement, critères de sélection, critères de recrutement). Puis a identifier les zones de risques de discriminations sur la base des logigrammes de recrutement de la collectivité locale. Une démarche qualité recrutement permet de réduire par construction considérablement les risques de discriminations. Quelques outils employés à cette fin sont :

l'exploitation totale des canaux de recrutement (suppression de la cooptation) ;

la mise en place de solutions correctives, comme la systématisation des jurys impairs. ...

Afin de repérer les effets produits, il convient de mesurer les évolutions de pratiques et l'ensemble des conditions d'accessibilité. Mais M. KOSAK n'est pas sûr du résultat. Il souhaiterait faire remonter l'analyse à l'organisation des concours.

M. BOUCHET invite MME GARDAINE à témoigner de son expérience.

MME GARDAINE indique qu'elle et son équipe ont pratiqué aussi du « bricolage », comme des mini-études sur les prénoms, dans le but de mettre au jour les discriminations. Les résultats n'ont cependant pas été probants.

M. BOUCHET demande combien d'agents travaillent dans cette collectivité.

MME GARDAINE répond qu'elle travaille pour un syndicat intercommunal qui réunit sept communes d'une moyenne de 10 000 habitants. Elle se prononce en faveur de la mesure de la diversité à condition qu'elle concerne des objets bien précis et qu'une analyse scientifique des résultats soit réalisée. La recherche a donc son mot à dire.

MME DEBET demande à M. KOSAK et MME GARDAINE s'ils souhaitent que les chercheurs construisent un outil commun de mesure.

M. KOSAK précise qu'il a parlé de la production d'un référentiel, afin de se mettre d'accord sur ce qui doit être mesuré, et non d'un outil commun. Il fait référence à des collègues d'autres collectivités qui ont reçu la commande politique de travailler sur la discrimination sans qu'une problématique soit élaborée.

M. BOUCHET demande si les syndicats sont intervenus dans l'expérience lyonnaise.

M. KOSAK répond qu'ils ne sont pas intervenus. En revanche, une « résistance syndicale » s'est déclenchée en interne, dénonçant une discrimination positive, lorsqu'une action de préparation aux concours de la fonction publique destinées aux personnes vivant dans les quartiers où s'exerce la politique de la ville a été lancée. Il lui semble difficile de prendre position dans un tel flou conceptuel.

M. BOUCHET voudrait savoir depuis combien de temps MME GARDAINE travaille sur la question et si des résultats sont apparus.

MME GARDAINE indique qu'elle travaille depuis deux ans et demi sur le sujet et que les résultats obtenus ne sont que qualitatifs. Par exemple, des agences immobilières privées affirment qu'elles n'acceptent plus de contracter avec les propriétaires pratiquant des discriminations.

MME DEBET demande à M. KOSAK et MME GARDAINE s'ils sont favorables à la méthode d'analyse patronymique.

MME GARDAINE se prononce favorablement à cette méthode même si, dans son cas, elle n'a pas permis de déceler des discriminations. Le principal critère de discrimination, le faciès, reste cependant difficile à mesurer. Il arrive même que des employeurs et des bailleurs pratiquent inconsciemment des discriminations.

MME DEBET note que l'étude d'ERIC CEDIEY révèle qu'en matière d'avancement, la distinction homme-femme joue plus que l'origine.

M. KOSAK souligne l'importance des apports de cette étude.

MME DEBET demande à M. KOSAK et MME GARDAINE leur position sur l'idée d'un référentiel national.

M. KOSAK réaffirme le besoin d'une méthodologie : déterminer au préalable ce qu'il convient de mesurer ainsi que le but de la mesure, afin d'éviter les cadrages. Par exemple, pour déceler des processus discriminatoires, il préfère le *testing* à l'étude patronymique. Il convient d'abord de lever le flou sur la définition de la diversité.

MME DEBET indique que le groupe de travail s'oppose à l'étude patronymique et demande à M. KOSAK et MME GARDAINE s'ils estiment que la CNIL doit changer d'avis.

M. KOSAK répond par l'affirmative, dans la cadre de la recherche. En revanche, en terme de gestion RH la manipulation de telles données lui semblent trop être soumise au « principe d'intentionnalité ». Il souhaite que les chercheurs aboutissent à un modèle d'analyse français.

AUDITION DE MME DOMINIQUE DUJOLS, DIRECTRICE DES RELATIONS INSTITUTIONNELLES ET DU PARTENARIAT ET DE MME FLORENCE SLOVE, DIRECTRICE DES RECHERCHES JURIDIQUES ET FISCALES - L'UNION SOCIALE POUR L'HABITAT (USH)

En préambule, Mme DEBET indique que, même si le groupe de travail s'est essentiellement intéressé à la diversité dans le domaine de l'emploi, il est également apparu nécessaire d'aborder la question du logement.

Madame DUJOLS précise d'abord que les instances de l'Union sociale pour l'habitat n'ont pas pris position sur ces questions, s'en étant toujours tenues jusqu'à présent à la prohibition du recueil de certaines données.

Elle indique que l'USH regroupe toutes les fédérations d'organismes HLM, c'est-à-dire tous les logements sociaux sauf les SEM, ce qui représente environ 4 millions de logements et 11 millions d'habitants. Elle précise que la question de la diversité qui renvoie à des problèmes de discrimination de populations, surtout d'origines étrangères, les concerne directement puisque l'USH loge 30 % des immigrés (selon la définition INSEE) en moyenne et plus de 50 % des immigrés venant d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne, et que les étrangers en HLM sont deux fois plus nombreux que dans la population générale. A priori, le problème de diversité ne semble donc pas se poser. Il convient néanmoins d'aborder ce sujet de manière différente puisqu'un véritable problème de répartition des logements sociaux et des populations susceptibles d'être discriminées se pose. Il est largement le résultat d'une répartition historique du patrimoine mais il s'explique aussi par un manque de vigilance de la société vis-à-vis du processus de peuplement.

(a) Définition de la diversité-Que mesure-t-on ?

Madame DUJOLS considère que des indications relatives à la nationalité ou à l'origine géographique ont moins d'intérêt que des données qui ont un rapport avec les modes de vie et l'intégration telles que l'origine rurale pour les primo-arrivants. Le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, l'éducation, et les revenus sont également des informations pertinentes.

Madame DUJOLS indique que la discrimination n'est pas seulement une question d'accès au logement social mais que le fait de résider dans un quartier HLM est aussi un facteur discriminant, notamment vis-à-vis des banques, des employeurs, etc.

Une fois que le logement a été attribué, les problèmes de diversité se posent davantage en termes de catégorie socioprofessionnelle, de rapport à l'emploi, de composition familiale et de mode de vie que d'appartenance ethnique, raciale ou religieuse, même s'il est parfois difficile de faire cohabiter certaines communautés.

(b) Quelle est la finalité de la mesure de la diversité ?

Selon Madame DUJOLS, la question ne se pose pas seulement en matière d'accès au logement. Il est plus approprié de s'intéresser à la vie au sein du logement et au parcours résidentiel : elle explique que les populations immigrées logées dans le secteur social y restent parce qu'elle ne peuvent accéder au parc privé.

Madame SLOVE précise que la promotion de la diversité est intrinsèque à leur action puisque les attributions fixées par les pouvoirs publics aux organismes HLM sont de loger les personnes de ressources modestes et les personnes défavorisées, dans le respect des objectifs de mixité sociale et du droit au logement.

Madame DUJOLS considère que la promotion de la diversité peut être un objectif intermédiaire de la mesure de la diversité. Elle précise que, pour l'USH, il s'agit de promouvoir l'intégration en favorisant le parcours résidentiel choisi, de limiter les ghettos et de favoriser le vivre ensemble.

Chercher à établir une photographie de la diversité pour rechercher une certaine equi-répartition des différentes catégories des populations sur le territoire serait vain puisque l'attribution des logements, qui s'agissant d'un élément central de la vie des personnes et non d'un produit standardisé, doit être personnalisée et ne saurait être effectuée de manière anonyme, ni relever d'une répartition « scientifique » car aucun optimum n'existe en termes de répartition des populations. Madame DUJOLS ne peut envisager la mesure de la diversité dans le parc social que si elle a pour objectif l'amélioration de la vie dans ce secteur.

(c) Les données existantes pour mesurer la diversité

Madame DUJOLS indique que certaines données sont vérifiées au moment de l'accès au logement, notamment l'état civil et la nationalité, pour s'assurer que les étrangers sont en situation régulière, ainsi que les revenus et la composition familiale.

Madame SLOVE estime qu'il serait utile que ces informations (surtout la nationalité) puissent être conservées tant que les personnes occupent le logement afin d'être en mesure d'adapter la répartition des logements pour les nouvelles demandes. La politique de peuplement serait facilitée puisque la connaissance de ces données éviterait de commettre certains impairs en mélangeant des nationalités qui ne peuvent pas cohabiter.

Madame DUJOLS considère que les politiques de peuplement qui ont toujours existé sont légitimes, tant qu'elles reposent sur des éléments objectifs et « avouables » : un organisme, un maire ou un préfet n'ont pas à mener des politiques qui ne pourraient être énoncées..

Madame SLOVE évoque ainsi le cas de certaines communes qui ne veulent pas introduire des personnes étrangères à la commune. Les commissions d'attribution reçoivent quelquefois des consignes précises à cet égard.

Madame DUJOLS indique que d'éventuelles enquêtes sur la diversité devraient concerner les organismes mais aussi les dossiers présentés par chaque réservataire. Il conviendrait de se pencher sur les processus mis en œuvre en amont pour connaître les critères de présentation d'un dossier.

Quant à l'analyse des « zones » (ZEP, ZUS), Madame DUJOLS considère que les analyses à l'échelle du quartier sont importantes, mais que s'intéresser seulement aux ZUS sans prendre en compte l'agglomération ne permettra pas de tirer des enseignements en matière de diversité. Elle indique qu'une politique de rénovation urbaine est menée par l'ANRU dans le but de promouvoir la mixité. Plusieurs aspects caractérisent les programmes mis en place : démolition d'immeubles à problèmes, redistribution du patrimoine social sur l'ensemble de l'agglomération et relogement des personnes. Il semble néanmoins que l'accès des populations susceptibles d'être discriminées à d'autres quartiers pose certains problèmes, en particulier pour trouver un logement à un prix équivalent.

(d) Méthode « patronymique »

Madame DUJOLS indique qu'elle ne peut pas faire part de la position de l'USH à ce sujet mais considère personnellement qu'une telle méthode est choquante, puisqu'elle condamne les personnes concernées à être toujours considérées comme étrangères.

Madame SLOVE ajoute qu'en appliquant cette méthode à son entourage pour avoir une idée des résultats qui pourraient être obtenus, elle a été amenée à constater que les résultats ne sont pas fiables.

(e)

Critères et introduction de nouvelles données

Madame DUJOLS considère qu'il serait pertinent qu'une enquête nationale soit menée pour interroger les immigrés sur leurs attentes et leurs stratégies en matière de logement, mais ce n'est pas au monde Hlm de faire cette enquête. Elle permettrait de connaître ces stratégies et attentes selon l'ancienneté de résidence en France, le pays d'origine, l'âge et le sexe etc. Madame DUJOLS explique que bien que les immigrés aient globalement des attentes en matière de logement qui sont proches de celles de la population nationale, ceci mériterait d'être affiné. Une telle étude permettrait d'identifier des critères importants pour mettre en œuvre des politiques en adéquation avec les attentes des gens. Ce serait plus intéressant que de prendre en compte uniquement leur dimension de victime. En d'autres termes, il convient de s'intéresser à ce que veulent les gens en matière de logement pour leur apporter une réponse et pas seulement pour vérifier s'ils sont, en matière de logement, des victimes.

Madame DUJOLS redoute que la mise en place d'un gigantesque fichier central qui rassemble d'innombrables données sur les gens donne lieu à des dérives.

Mme DEBET précise qu'en créant un tel fichier, l'objectif des chercheurs serait de recueillir des données statistiques, totalement anonymisées.

Madame DUJOLS conclut en rappelant que toute attribution de logement peut être considérée comme une discrimination car, dès lors qu'il n'y a pas un logement pour chaque demande, une personne a été choisie parmi d'autres, et cela qu'il existe ou non un fichier.

(f)

Perception de la CNIL

Madame SLOVE indique que la CNIL est garante de la protection des personnes.

Madame DUJOLS ajoute que la CNIL est nécessaire car elle joue un rôle de garde-fou. Elle sert de référence pour savoir ce qui est permis ou non et fixe des repères concrets pour le personnel de terrain notamment.

VII. LES COMMUNAUTÉS RELIGIEUSES

La CNIL a souhaité recueillir l'avis de principales communautés religieuses en France : catholique, juive, musulmane et protestante. Ci-après, les procès verbaux des auditions réalisées avec les représentants des religions ayant répondu à l'invitation de la CNIL.

AUDITION DE MGR OLIVIER DE BERRANGER, EVEQUE DE SAINT-DENIS

MME DEBET indique en préambule que le groupe de travail sur la diversité a souhaité entendre des représentants des différentes religions.

MGR DE BERRANGER indique qu'il est venu à la CNIL à la demande du président de la Conférence des évêques. Le fait qu'il soit évêque de Saint-Denis explique probablement qu'il soit sollicité sur des questions concernant des problèmes de population.

MGR DE BERRANGER estime que la Charte des droits fondamentaux, adoptée à Nice en 2004 par l'Union européenne, contient l'essentiel des comportements à adopter concernant la diversité.

Il constate qu'il est difficile de répondre systématiquement par oui ou par non aux questions posées par le fil conducteur. Tout dépend en fait du but recherché dans la mesure de la diversité.

L'Eglise est très attentive au fait que de nombreux primo-arrivants ne maîtrisent pas la langue française. Le bénévolat ne suffit pas à aider toutes ces personnes.

MGR DE BERRANGER se prononce en faveur d'une mesure de la diversité qui permettrait de favoriser l'intégration.

Il constate que vivre dans le *melting-pot* que peut représenter une cité ne favorise pas la réussite. Il cite l'exemple d'une amie religieuse vivant dans la cité des 4 000, à La Courneuve, qui s'étonnait de la qualité d'expression de son neveu, qui vivait ailleurs. Elle n'y était plus habituée.

MGR DE BERRANGER note que le MEDEF prend des initiatives positives dans les secteurs comme la Seine-Saint-Denis et s'en réjouit.

Il souligne qu'il n'est pas possible de nier la diversité. Il estime qu'une bonne intégration nécessite deux ou trois générations et requiert donc autant de patience que de moyens.

MGR DE BERRANGER indique que, dans de nombreuses familles tamoules, les enfants enseignent la langue française à leurs parents ou effectuent les démarches à leur place. Il convient de prendre en compte la différence entre ces familles et celles qui proviennent de pays d'immigration francophones.

MGR DE BERRANGER considère que l'appréciation de la laïcité française est parfois excessive et peut heurter les musulmans, des chrétiens ou des bouddhistes. En effet, la religion fait partie de leur être. Ainsi, s'il convient de s'abstenir de demander à quelqu'un s'il est musulman par exemple, il est préférable de tenir compte du fait qu'il en a la culture. Cette prise en compte ne doit toutefois pas interférer avec l'emploi.

MGR DE BERRANGER constate une amélioration sur ce plan, avec l'apparition de personnes de culture musulmane dans les mairies.

MGR DE BERRANGER avoue ne pas pouvoir dire si le tri des personnes opéré par leur nom et prénom est plus « dangereux », au sens de la protection de la vie privée, que celui se fondant sur la nationalité ou le lieu de naissance. MGR DE BERRANGER remarque que tout le monde tient compte du patronyme. Par exemple, *Le Parisien* n'a interrogé dans sa « Voix express » sur l'abbé Pierre qu'une seule personne dont le nom n'était pas à consonance chrétienne.

MGR DE BERRANGER s'oppose à toute politique de quotas pour lutter contre les discriminations. Il craint l'émergence d'attitudes totalitaires.

Il avoue ne pas reconnaître le Royaume-Uni qu'il a connu dans l'exemple de catégories ethno-raciales indiqué par le questionnaire. Il se souvient au contraire d'une grande et saine indifférence des Britanniques vis-à-vis de la couleur de peau et des opinions.

MME DEBET demande à MGR DE BERRANGER s'il s'oppose à l'utilisation de critères ethno-raciaux tant dans le recensement que dans les enquêtes effectuées au sein des entreprises.

MGR DE BERRANGER juge cette utilisation inquiétante. Il cite l'exemple d'un centre d'accueil créé à Saint-Denis par des jésuites qui vient en aide aux étudiants sur un plan administratif. Les personnes employées par ce centre sont d'origines diverses et n'ont été recrutées qu'en fonction de leurs compétences.

MME DEBET demande à MGR DE BERRANGER si le critère de nationalité et/ou du lieu de naissance des parents lui semble pertinent.

MGR DE BERRANGER se dit viscéralement défavorable à l'usage du critère de nationalité ou du lieu de naissance des parents. Ce sont les sectes comme les mormons qui recherchent la généalogie des individus, pas les entreprises.

MME DEBET précise qu'elle fait allusion à des statistiques anonymes et non à des fichiers de gestion de ressources humaines.

MGR DE BERRANGER demande s'il s'agit d'une enquête sur le personnel effectuée pour des raisons purement statistiques.

MME DEBET explique que les entreprises demandent de telles enquêtes pour des raisons d'image de marque.

M. MASSOT indique que la CNIL a rejeté la demande du CRIF concernant un projet de sondage d'opinion dont l'échantillon aurait été créé à partir d'un dictionnaire des noms juifs. Le Grand Rabbin de Paris, interrogé précédemment, n'y voyait pas malice. M. MASSOT souhaiterait entendre MGR DE BERRANGER sur le sujet.

MGR DE BERRANGER souligne que ce type d'enquête pourrait se retourner contre ses instigateurs. Les juifs pourraient ainsi donner des armes aux antisémites.

M. COTTERET précise que les fichiers constitués dans le cadre de l'enquête seraient détruits dès leur utilisation.

M. BOUCHET demande à MGR DE BERRANGER quelles sont les voies de la réussite pour les personnes des banlieues.

MGR DE BERRANGER considère que le désenclavement engagé par la loi Borloo est positif. En effet, les banlieues sont touchées par un problème de ghettoïsation. MGR DE BERRANGER constate que de nombreux jeunes gens ne sortent jamais de leur pré carré, par peur. Pour sortir de l'impasse, l'Eglise encourage tout ce qui peut les faire sortir (théâtre, slam...). Les entreprises doivent également trouver le courage de s'installer dans les ZEP et les ZUP, tout en évitant l'enfermement des résidents des banlieues. MGR DE BERRANGER souligne enfin le problème des transports qui ne fonctionnent pas le soir.

AUDITION DE M. DAVID MESSAS, GRAND RABBIN DE PARIS

MME DEBET précise en préambule que la CNIL a été saisie d'une demande du CRIF (Conseil représentatif des institutions juives de France) qui souhaitait réaliser une étude ayant pour base des patronymes à consonance juive sélectionnés dans l'annuaire. La CNIL s'y est opposée. Ce dossier est l'une des raisons de l'invitation du Grand Rabbín de Paris à s'exprimer sur la mesure de la diversité.

M. MESSAS constate que son apparence (barbe, kippa) témoigne davantage de sa religion que son nom. Il s'affirme fier de son identité, c'est-à-dire heureux d'être celui qu'il est, et satisfait de vivre en France. En effet, cette société, qu'il a choisie, lui permet de vivre et de se réaliser au travers de ses projets.

Ancien professeur de philosophie, M. MESSAS explique être né au Maroc et avoir étudié en France.

M. MESSAS s'étonne de l'apparition du sujet de la diversité sur la place publique. La France est pourtant un pays laïc dont les habitants, au-delà de leurs différences, sont tous des citoyens, dont les droits et devoirs sont inscrits dans la Constitution et la Déclaration des droits de l'homme.

M. MESSAS constate que, vue des Etats-Unis, la question de la diversité ne se pose pas. Y affirmer qu'on est juif ou noir ne porte pas à conséquence, selon lui. L'idée de communautarisme ne revêt pas le même sens aux Etats-Unis qu'en France.

Selon M. MESSAS, la question de la diversité se pose en France du fait d'une évolution de la société, que les rédacteurs de la Constitution n'avaient pas envisagée. Il ignore cependant la nature de cette évolution et invite ses interlocuteurs à s'interroger sur le contexte de l'émergence de la question de la diversité.

M. MESSAS considère que la France est un pays qui intègre ses citoyens. De par son histoire personnelle, il estime difficile d'accepter au sein de la société un individu qui ne s'est pas intégré dans la culture française. M. MESSAS est né avec la nationalité marocaine. Pour lui, la France a toujours été le pays de la liberté et des droits de l'homme. Il juge qu'un individu qui ne partagerait pas cet état d'esprit en France risquerait d'être marginalisé.

M. MESSAS regrette que des personnes craignent d'affirmer leur identité religieuse, ethnique ou nationale. Il est partisan d'affirmer haut et fort ses particularités.

M. MESSAS constate la réticence des juifs envers les fichiers, en France plus qu'ailleurs. Il en fait remonter l'origine à la Seconde Guerre mondiale, lors de laquelle les fichiers ont provoqué la visibilité des juifs, et leur arrestation. Depuis, l'inconscient collectif des juifs demeure habité par la peur d'un antisémitisme virulent, et ils craignent les fichiers pour les conséquences que leur constitution peut entraîner.

M. MESSAS rêve d'une société dans laquelle chacun puisse vivre dans la diversité, sans rejet de quiconque afficherait ostensiblement sa différence. En effet, pour M. MESSAS, les individus ne choisissent pas leur couleur de peau ou leur religion à la naissance. Il relève une terrible contradiction entre l'éducation religieuse qui invite à aimer son prochain et la crainte d'affirmer son identité. Il redoute, du point de vue psychanalytique, que les individus ne soient victimes d'un dédoublement qui les conduirait à être satisfaits de ce qu'ils sont tout en ayant peur de l'affirmer. Les conséquences d'une telle dichotomie pourraient gravement attenter au psychisme des individus.

En tant que rabbin, M. MESSAS encourage son entourage à ne jamais avoir peur d'affirmer sa judaïcité. Il lui recommande également d'inspirer le respect car il considère qu'être juif est une responsabilité. MME DEBET suggère que cette tournure d'esprit peut provenir de l'activité d'enseignant de M. MESSAS.

M. MESSAS estime qu'il n'est pas bon d'inculquer la compétitivité. Il affirme que les meilleurs à l'école ne s'avèrent pas forcément les meilleurs dans la vie.

MME DEBET souhaite savoir si M. MESSAS juge nécessaire de mieux connaître la communauté juive en France et s'il considère, par conséquent, que l'étude désirée par le CRIF était justifiée.

M. MESSAS estime que les statistiques réduisent la réalité en assimilant l'identité individuelle à des chiffres. Il regrette une démarche qui globalise au lieu d'identifier les individus. Pour lui, la qualité des personnes prime sur leur nombre.

M. MESSAS souligne la bonne organisation de la communauté juive, issue de son adaptation à la société, impulsée par Napoléon I^{er}.

Trois institutions importantes ont été créées :

le Consistoire, chargé de l'enseignement et des services religieux ;

le Fonds social juif unifié, chargé du soutien social aux membres de la communauté à travers ses relations avec les services de l'Etat (maisons de retraites, pauvres...) ;

le CRIF, qui représente l'ensemble des organisations et associations juives de France.

M. MESSAS précise que, jusqu'à une certaine période, le président du Consistoire, avec le Grand Rabbin de France, représentait la communauté auprès des pouvoirs publics. Cependant, la communauté juive n'est pas constituée que de religieux et certaines personnes ont refusé une telle représentation. Désormais, toute intervention d'ordre politique concernant la communauté juive est gérée par le CRIF, créé durant la Seconde Guerre mondiale

M. MESSAS ajoute que le CRIF se distingue également par son rôle éthique. Il cite notamment l'intervention sur l'Iran de Roger Cukierman, le 23 janvier 2007, lors du dîner du CRIF. Ainsi, à partir du moment où la Shoah risque de se reproduire, voire étendue aux incroyants, où une fatwa peut attenter à la liberté d'expression d'un individu, la communauté juive intervient, via le CRIF, au nom de l'ordre moral.

M. MESSAS rapporte ensuite l'histoire d'un refuznik (juif qui a quitté l'URSS) à qui il fut demandé si sa situation était confortable en URSS. « Je ne peux pas me plaindre », avait-il répondu. L'interlocuteur s'était alors interrogé sur la raison de l'émigration en Israël. Le refuznik avait répondu : « Je suis venu ici parce qu'ici je peux me plaindre. » M. MESSAS établit un parallèle avec la situation des juifs en France qui ont le droit de se plaindre et ne sont pas victimes de leurs opinions.

MME DEBET interroge M. MESSAS sur la pertinence de l'utilisation de patronymes à consonance juive dans l'enquête que souhaitait réaliser le CRIF.

M. MESSAS répond qu'il a contacté par téléphone des voisins s'appelant Levi qui se sont avérés ne pas être juifs. Cet appel n'a pas eu de conséquence. M. MESSAS demande en quoi téléphoner à des personnes pour leur demander si elles sont juives est gênant.

MME DEBET indique que des familles peuvent ne pas apprécier d'être contactées à ce sujet.

M. MESSAS établit un distinguo entre les personnes qui précisent clairement qu'elles refusent d'être identifiées en tant que juives et celles à qui la question est simplement posée.

MME DEBET explique que les contacts téléphoniques engagés par des organismes communautaires sur la foi de la consonance des noms font l'objet de plaintes auprès de la CNIL.

M. MESSAS doute que les organismes en question soient liés au CRIF. Il estime qu'il s'agit plutôt de commerçants spécialisés dans les objets juifs qui cherchent leur clientèle.

M. MASSOT indique que la CNIL avait tenté de pousser le CRIF dans ses retranchements en lui demandant s'il approuverait que le Front national ou l'Etat français posent également la question de la judaïcité sur la foi de la consonance des patronymes. Le CRIF, dit-il, n'y avait pas vu d'objection.

M. MESSAS estime que tout dépend de l'intention de celui qui pose la question. Il refuse toute démarche de l'Etat français en ce sens. En revanche, interroger quelqu'un sur sa judaïcité ne pose pas de problème tant que la question reste du domaine privé. M. MESSAS note que la limite entre le besoin de savoir et l'intrusion dans la vie privée peut être faible.

M. MASSOT rappelle que la CNIL a surtout été sollicitée par des entreprises souhaitant enquêter sur leur personnel. Il demande à M. MESSAS s'il estime normal qu'une entreprise catégorise son personnel selon son origine ou sa religion.

M. MESSAS souhaite savoir quel est l'objectif des entreprises qui effectuent cette démarche.

M. MASSOT explique que les entreprises entendent ainsi démontrer qu'elles sont ouvertes à la diversité.

M. MESSAS considère que la générosité doit avant tout rester discrète.

Il indique que, par exemple, pour prouver qu'une entreprise emploie 10 % d'handicapés et qu'elle respecte la loi, celle-ci doit connaître précisément ses salariés.

MME DEBET demande à M. MESSAS s'il estime qu'il convient d'appliquer le même traitement aux minorités visibles.

M. MESSAS répond par la négative.

M. BOUCHET demande à M. MESSAS ce qu'il considère comme les grands obstacles à l'intégration dans la société contemporaine. Citant Cyrano de Bergerac (« *Je me les sers moi-même, avec assez de verve / Mais je ne permets pas qu'un autre me les serve.* »), M. BOUCHET souhaite également savoir si M. MESSAS serait gêné qu'on lui demande de prendre position parce qu'il est juif.

M. MESSAS ne se sent pas personnellement concerné par cette question. Il n'est pas gêné qu'un tiers sache qu'il est juif. Il reconnaît qu'il ne peut toutefois pas parler au nom des autres. Tolérant, il estime qu'il ne convient pas d'accorder trop d'importance à la question de la diversité. Il se demande en outre pour quelle raison constituer des fichiers sur le sujet. Il cite l'exemple de la différence entre hommes et femmes, systématiquement indiquée dans les fichiers, et affirme que les discriminations n'ont pas de limites.

Il avoue ignorer comment le groupe de travail sur la diversité trouvera le juste milieu.

MME DEBET demande si M. MESSAS estime que la CNIL aurait dû autoriser le CRIF à effectuer son étude patronymique.

M. MESSAS confirme sa position en faveur d'une telle étude mais souligne que, si l'appel téléphonique est considéré comme intempestif, le CRIF doit déterminer d'autres moyens d'enquêter.

AUDITION DE M. JEAN-ARNAULD DE CLERMONT, PRESIDENT DE LA FEDERATION PROTESTANTE DE FRANCE

M. DE CLERMONT avoue d'emblée être difficilement en mesure de répondre aux questions posées par la Cnil. Cela étant dit, en tant que minorité au sein de la société française, les protestants ne craignent pas la révélation des diversités. Au contraire, dire qu'il y a des diversités ethniques ou religieuses ne les trouble pas. Cependant, il sait aussi l'usage néfaste qui peut en être fait. Entre les deux, M. DE CLERMONT pense qu'il n'y a que le bon sens qui permettra de s'en sortir. Il souligne par ailleurs qu'il a interrogé à ce sujet la Fédération de l'entraide protestante et la Cimade laquelle a répondu que ce sujet n'était « que querelle de théologiens ». Pour M. DE CLERMONT, cette réponse signifie que cette association, qui travaille au quotidien avec des populations diverses, n'est pas effrayée de comptabiliser le fait qu'ils accueillent des personnes d'origines diverses (Maliens, Togolais, etc.). Il sait cependant que le Secrétaire général de SOS Racisme a aussi reproché au Cran d'avoir mené une enquête sur les Noirs en France et sur les discriminations dont ils sont victimes.

Pour la Fédération protestante de France, la diversité fait partie de la réalité vivante de la France. Elle doit être prise en compte en considérant que l'on peut être unis dans la diversité. A ce titre, il ne souscrirait pas à une intégration qui serait synonyme de la disparition des diversités.

M. DE CLERMONT souhaite par ailleurs revenir sur les recommandations émises par la Cnil s'agissant des données recueillies sur la religion des usagers des établissements hospitaliers. La Fédération protestante de France avait à l'époque regretté que les aumôniers placés dans les hôpitaux ne puissent plus disposer de cette information. La Fédération avait proposé que le questionnaire comporte une rubrique sur l'origine confessionnelle de la personne accueillie laquelle pouvait librement renseigner ou refuser de remplir cette rubrique.

MME DEBET souhaite savoir si les associations protestantes seraient favorables au principe de comptabiliser les individus selon la couleur de leur peau et non selon le seul critère de la nationalité.

M. DE CLERMONT pense que la réponse dépend des catégories qui seraient définies. Il pense en effet que certaines catégorisations sont grossières et vides de sens. Par exemple, il estime qu'il est abscons de dire qu'il y a 5 millions de musulmans en France car un musulman est adepte d'un culte et non simplement une personne originaire d'un pays dit musulman. De la même manière, il s'interroge sur le contenu que l'on pourrait donner à une rubrique intitulée « arabe ». Ceci dit, M. DE CLERMONT ne s'oppose pas à l'expression d'une diversité d'origine ethnique dès lors qu'est précisé l'usage qui peut être fait de ces statistiques. A ce sujet, il tient à souligner le revirement noté depuis les attentats du 11 septembre 2001 : alors qu'hier on avait tendance à parler de Maghrébins, d'Algériens, etc., on parle aujourd'hui des musulmans comme d'une catégorie en tant que tel. Ceci revient à dire que les musulmans sont perçus comme des suspects depuis les attentats du 11 septembre.

MME DEBET interroge M. DE CLERMONT au sujet du projet du Crif qui souhaitait utiliser la méthode patronymique pour réaliser l'échantillon d'un sondage sur l'opinion de la communauté juive en France.

M. DE CLERMONT exprime son inquiétude quant à l'utilisation de cette méthode pour définir un échantillon. En effet, cette approche consisterait alors à considérer toutes les personnes ayant pour nom de famille Lévy, par exemple, comme juives alors que certaines n'ont plus aucune relation avec la communauté juive au sens religieux du terme.

M. COTTERET souhaite savoir si la Fédération protestante de France a elle-même été conduite à réaliser des sondages sur la communauté protestante en France.

M. DE CLERMONT répond par la négative. Il ajoute que la communauté protestante française ne représente que 2,2 % de la population hexagonale et n'apparaît donc pratiquement jamais dans les sondages. Cependant, quelques sondages ont démontré que le vote protestant est à l'image du vote de la population française en excluant les extrêmes.

M. COTTERET souhaite savoir si M. DE CLERMONT pense qu'une mesure de la diversité serait utile ne serait-ce que pour renforcer l'unité dans la diversité.

M. DE CLERMONT répond positivement. Il s'avoue culturellement attaché à la diversité. Les protestantismes sont d'ailleurs divers et cette diversité est naturelle. Il pense qu'il doit y avoir reconnaissance de la diversité des spiritualités. Pour autant, cette diversité n'interdit pas une grande unité du protestantisme. Il n'est pas opposé à que cette diversité soit reconnue et même comptabilisée. La Fédération le fait d'ailleurs pour son propre compte afin de comptabiliser le nombre de protestants au sein de différentes communautés (la Fédération évangélique, etc.).

M. CLEMENT s'enquiert des garde-fous qu'il faudrait poser pour garantir la bonne utilisation de statistiques sur la diversité.

M. DE CLERMONT pense qu'il faut se montrer très précis dans les termes employés mais aussi déterminer clairement l'usage de ces statistiques. Il appelle de ses vœux que ces catégories respectent les individus et la manière dont ils se voient.

M. CLEMENT en déduit que M. DE CLERMONT se prononce en faveur de l'auto-déclaration.

M. DE CLERMONT y est plutôt favorable autant que faire ce peut. Il souhaite également que le renseignement de cette rubrique ne soit pas obligatoire.

M. CLEMENT demande à M. DE CLERMONT s'il propose que la question posée soit ouverte ou s'il lui paraît préférable de proposer une liste de réponses.

M. DE CLERMONT s'avoue incompetent techniquement pour répondre à cette question.

M. ROSIER souhaite savoir si le fait que des protestants soient noirs ou asiatiques pose problème à la communauté protestante.

M. DE CLERMONT indique qu'il existe 300 à 400 communautés noires ou asiatiques protestantes issues de l'immigration en région parisienne. Cette réalité dénote un problème car ceci démontre que la communauté protestante française n'a pas été en mesure de leur offrir les espaces d'accueil dans lesquels elles auraient pu se retrouver. Cependant, la Fédération prend aussi depuis plusieurs années des contacts avec ces communautés. Ces contacts ont abouti à faire entrer dans la Fédération protestante une communauté d'églises d'expression africaine. Cette intégration a été possible car ces communautés respectent la loi et qu'elles sont ouvertes à la diversité ethnique. En effet, dans le cadre ecclésial, la Fédération n'accepte pas l'enfermement strictement ethnique même si elle reconnaît que le passage par une phase ethnique est inévitable. Il souligne par ailleurs que la diversité de ces communautés permet de créer du lien social dans beaucoup de quartiers et il souhaiterait que ce lien social puisse un jour être reconnu par les municipalités qui les voient aujourd'hui comme des sectes. Cette diversité-là ne fait pas peur à la Fédération Protestante de France. Au contraire, la Fédération souhaite travailler avec ces différentes communautés et veut les aider à passer de la phase ethnique à la phase multiethnique et multiculturelle.

VIII. PERSONNALITES

AUDITION DE MME BARIZA KHIARI, SENATRICE

Le cœur de la doctrine du parti socialiste est le principe d'égalité. Dans ce contexte, explique MME KHIARI, il était difficile pour le PS de se saisir de cette question, sans remettre en cause sa pensée. Pendant longtemps, la situation des personnes issues de l'immigration était abordée sous le seul angle de l'intégration. Il a fallu bien des années pour s'apercevoir que l'intégration était finalement un concept vide de sens quand il s'adresse à des populations pour la plupart nées en France.

MME KHIARI note que, depuis la Marche pour l'égalité, le combat anti-raciste a prévalu sur le combat contre les inégalités. Par ailleurs, elle observe une évolution inquiétante de la sémantique : les enfants d'immigrés sont devenus des beurs, puis des arabes, des musulmans, des sauvageons et, pour finir, des racailles, pour ne pas dire des futurs terroristes. Elle constate que la gauche s'est trompée de combat en luttant contre le racisme au détriment de la promotion de l'égalité. Le 21 avril 2002, la présence de Jean-Marie Le Pen au second tour de l'élection présidentielle a matérialisé cette impasse politique.

MME KHIARI indique qu'elle a proposé, dans une contribution au congrès de Dijon, en 2003, de lutter contre les discriminations, en commençant par le parti lui-même. Le PS s'est alors engagé à contribuer à la réflexion sur les discriminations et à promouvoir les minorités visibles. MME KHIARI précise qu'elle préfère le terme de « diversité républicaine ».

Elle a constaté au sein du parti un processus d'évitement semblable à celui de la parité homme-femme. Ainsi, le discours dominant consistait à affirmer que les femmes étaient absentes en politique, puis des femmes alibis ont été promues, remplacées rapidement par d'autres femmes plus compétentes et engagées. Aujourd'hui, affirme MME KHIARI, le problème ne se pose plus.

Elle relève par ailleurs qu'on lui reproche de ne pas représenter la diversité, dans la mesure où elle est élue du 16^{ème} arrondissement de Paris. Cette « analyse » sous-entend que les personnes issues de l'immigration vivent nécessairement en zones défavorisées. Elle conteste cette assignation à résidence et revendique la compatibilité entre réussite sociale et immigration. Tout avis contraire serait d'ailleurs de la discrimination, pour ne pas dire du racisme.

La lutte contre les discriminations au sein du PS a porté ses fruits. Le Conseil National du PS ne comptait en 2003 que 2 personnes issues des minorités. En moins de deux congrès, ce chiffre est passé à 40. Les listes aux différentes élections ont également commencé à « se colorer », tant et si bien que des têtes de listes issues des minorités figuraient aux élections européennes (Kader Arif et Harlem Désir).

En 2004, MME KHIARI a porté pour son groupe politique la loi créant la HALDE, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité.

En 2006, elle a combattu un amendement du sénateur About visant à mettre en place un référentiel ethnoracial fondé sur le phénotype. En accord avec le sénateur UDF, revenu sur son projet, le texte a été dans un premier temps maintenu afin de provoquer le débat au sein de la chambre haute, puis retiré.

Le CV anonyme a été voté contre l'avis du gouvernement et de l'UMP. Cependant, les décrets n'ont pas été publiés, dans l'attente de l'avis des partenaires sociaux sur le sujet.

Membre de la commission des Affaires économiques au Sénat, MME KHIARI se dit convaincue que l'égalité passe par l'économie. Ainsi, les tensions communautaires ne sont pas liées à un atavisme ethnique mais à la difficulté d'accéder au marché de l'emploi. Selon la sénatrice, un emploi stable en adéquation avec le niveau de qualification reste le meilleur moyen d'avoir accès à la dignité, au logement, aux loisirs, etc.

MME KHIARI constate que les discriminations sont proportionnelles au degré de qualification. Plus la qualification est importante, plus le déclassement est fort. Ceux qui ont cru à la méritocratie républicaine sont aujourd'hui les plus amers.

Le parallèle entre les émeutes des années 1980 et celles de 2005 met en évidence le même facteur de déclenchement – le décès tragique de jeunes –, et le même ressort – la question sociale. Les Français ont ainsi découvert les souffrances de ces jeunes : ils se savent condamnés à une mort sociale certaine. Leurs revendications n'étaient pas de nature culturelle. Pour preuve, l'affaire des caricatures du prophète n'a pas enflammé, ni même effleuré les banlieues.

Par ailleurs, MME KHIARI se déclare toutefois optimiste, constatant que les jeunes des quartiers sensibles se sont inscrits en masse sur les listes électorales, témoignant ainsi de la primauté qu'ils accordent à la citoyenneté vis-à-vis d'une identité réelle ou fantasmée.

MME KHIARI se satisfait de l'état actuel de nos textes sur la collecte des données sensibles, ainsi que de la jurisprudence de la CNIL. Elle se demande dans ce contexte à quoi servirait la mesure de la diversité. Elle doute que les statistiques ethno-raciales puissent aider à lutter contre les discriminations. Au contraire, elle craint qu'une telle démarche ne suscite une concurrence communautaire et n'alimente des névroses identitaires.

Pour MME KHIARI, les statistiques ethniques ne trouvent de sens que dans une optique de discrimination positive fondée sur des quotas ethniques, ce à quoi elle s'oppose avec vigueur. Elle considère que la discrimination positive absout son promoteur d'une vraie politique pour l'égalité réelle. En outre, une telle pratique légitimerait les fantasmes de l'extrême droite.

MME KHIARI considère qu'il est possible d'évaluer les discriminations (et non la diversité) et d'imaginer des instruments permettant de les atténuer.

MME KHIARI s'inscrit en faux contre deux idées reçues : la capacité à élaborer un référentiel ethnoracial opératoire et la cécité statistique.

- **La cécité statistique est toute relative**

En effet, les enquêtes scientifiques recourent depuis longtemps à des données sensibles, dans le cadre dérogatoire de l'article 8 de la loi Informatique et Libertés. MME KHIARI reproche à la CNIL de promouvoir insuffisamment ces possibilités de dérogation.

- **L'apparente objectivité des statistiques ethniques est en réalité inopérante, illusoire, et dangereuse.**

En admettant que la discrimination est proportionnelle à la visibilité de la différence, il est inopportun de se contenter de termes comme blanc, arabe, etc. et il devient nécessaire de construire un « nuancier » ethno-racial. Les candidats à la construction d'un référentiel ethno-racial se heurteraient aussi à la question des définitions. Par exemple, selon Jacques Berque, « *est arabe celui qui parle arabe* » (Les enfants de MME KHIARI, ne parlant pas l'arabe, peuvent-ils cependant se dire arabes ?). Selon André Miquel, « *le plus sage est de tenir pour arabe ceux qui se reconnaissent pour tels à travers un langage et une histoire partagés* » (Dans ce cas, il est fait état de culture arabo-musulmane. Cependant, MME KHIARI considère qu'il serait inapproprié et dangereux de la qualifier de « sénatrice musulmane »).

Par ailleurs, MME KHIARI se demande comment mesurer le caractère discriminant d'un accent. Elle reconnaît, à l'instar de Claude Bébéar lors de la première audition publique du groupe de travail sur la diversité, que la différence entre la façon dont un individu se définit et celle dont il est défini par son entourage peut créer une certaine schizophrénie.

MME KHIARI souligne que l'installation de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité n'est pas issue du Parlement français mais de la transposition d'une directive européenne. D'ailleurs, en France, la lutte contre les discriminations ne fait que commencer et nécessite une volonté politique durable et déterminée.

Il est possible de mesurer les discriminations, comme l'a démontré Jean-François Amadiou.

MME KHIARI se félicite de l'accord sur la diversité dans les entreprises que les partenaires sociaux viennent de signer. Elle estime qu'un changement culturel est en train de s'opérer. Selon elle, l'entreprise comme les institutions ne souffrent moins du racisme que du conformisme.

MME KHIARI propose plusieurs outils d'action contre les discriminations.

- **la « photo de famille »**

Lors de la première audition publique du groupe de travail sur la diversité, Azouz Begag a proposé d'afficher des trombinoscopes dans les entreprises. MME KHIARI reprend l'idée à son compte, même si elle préfère parler de « photo de famille », et recommande de l'appliquer à tous les niveaux de l'entreprise. Elle note que la question de la diversité est plus aisée à résoudre quand l'entreprise a déjà effectué la démarche de promouvoir des femmes à des postes de responsabilité.

- **le CV anonyme**

MME KHIARI défend le CV anonyme en tant qu'outil de l'égalité républicaine, se référant à la tradition de l'anonymat dans les concours et examens. Le CV anonyme donne aux candidats l'occasion de

prouver la valeur de leur CV en ne mentionnant que les éléments objectifs de diplômes, de formations et d'expériences. MME KHIARI suggère d'étendre le processus d'anonymisation à d'autres domaines (logement HLM...).

○ **la modification du code des marchés publics**

A l'instar du respect de l'environnement, les efforts à effectuer dans le cadre de la lutte contre les discriminations pourraient être inscrits dans le code des marchés publics.

○ **la réduction du périmètre des emplois « fermés »**

MME KHIARI constate que les discriminations légales dans les emplois publics légitiment les discriminations illégales. Elle propose donc de revenir sur la préférence nationale ou communautaire. 30 % du volume des emplois est fermé aux étrangers non communautaires. Ces discriminations légales sont inscrites dans des législations datées et connotées. Quoi qu'il arrive, la France devra agir car elle a déjà été condamnée pour discrimination à l'embauche dans les hôpitaux.

MME KHIARI estime que ce n'est pas parce qu'il est possible de mesurer la diversité qu'il convient de le faire.

Le comptage ethnique (autre expression pour désigner « la mesure de la diversité ») risque en effet de :

- installer une concurrence communautaire ;
- susciter une concurrence mémorielle ;
- installer une logique séparatiste ;
- ethniciser la question sociale ;
- disqualifier le modèle républicain français.

En outre, contrairement à ce qui peut avoir été dit, il n'existe pas d'obligation européenne d'établir un référentiel ethno-racial.

MME DEBET remarque que, tout en rejetant la constitution d'un référentiel ethno-racial, MME KHIARI admet les études basées sur les noms et prénoms. En 2005, la CNIL s'est déclarée réservée sur cette méthode, pour laquelle des catégories ethno- raciales sont construites.

MME KHIARI se positionne comme la CNIL vis-à-vis de la méthode patronymique. Elle souligne cependant que Jean-François Amadiou utilise plutôt le *testing*, autorisé par la loi.

MME KHIARI recommande de faire confiance aux opérateurs économiques, dont l'intérêt est de lutter contre les discriminations. Les entreprises doivent d'une part ressembler à leur marché. Elles craignent d'autre part la publicité négative que peut générer une plainte auprès de la HALDE. MME KHIARI souhaite lutter contre les discriminations en travaillant sur les préjugés, en promouvant les changements de comportement, à travers les médias notamment.

MME KHIARI évoque le phénomène de concurrence communautaire au Royaume-Uni, où les Irlandais réclament notamment une place spécifique dans la catégorie « blancs ».

Elle s'oppose à toute politisation des problèmes concernant l'islam et invite à mettre en avant le corpus laïc, qui représente la majorité silencieuse des musulmans français. Une étude américaine a montré que les musulmans français sont finalement les mieux intégrés et pratiquent le plus les mariages mixtes.

Les chefs d'entreprise ont pris la mesure du danger que les discriminations représentent et ont pris conscience de l'intérêt de recruter parmi les populations issues de l'immigration.

MME KHIARI se positionne favorablement vis-à-vis d'une discrimination positive pour les zones géographiques défavorisées. Cette mesure toucherait l'ensemble des habitants, quelques soient leurs origines et ne porterait pas sur des critères ethniques.

MME DEBET demande à MME KHIARI si elle souhaite des audits de la diversité dans les entreprises.

MME KHIARI note que l'élaboration d'un label établissant que les entreprises ne pratiquent pas de discriminations ne saurait se passer d'une mesure de la diversité. Elle invite le législateur à la prudence.

M. Massot demande à MME KHIARI quels critères elle utilise pour mesurer que la diversité est mieux représentée qu'autrefois au sein du PS.

MME KHIARI répond que la diversité au sein du PS est désormais visible, à la fois « sur la photo » et par la parole des membres issus de la diversité.

Mme Debet demande à MME KHIARI de confirmer qu'elle estime que les outils de mesure de la diversité ne sont pas nécessaires.

MME KHIARI recommande en effet d'attendre les effets des politiques publiques mises en place. Si, dans quelques années, la question de la diversité restait aussi criante qu'aujourd'hui, elle n'exclut pas de changer d'avis. Pour l'heure, elle estime que le modèle républicain, dont le cœur est la laïcité, est mis à mal, mais qu'il demeure la meilleure des solutions pour combattre les inégalités.

AUDITION DE MME JACQUELINE COSTA-LASCOUX, MEMBRE DU HAUT CONSEIL A L'INTEGRATION (HCI)

Mme DEBET explique à Mme COSTA-LASCOUX l'objet de l'étude menée par la CNIL sur les statistiques ethniques. Elle invite Mme COSTA-LASCOUX à lui faire part de ses observations s'agissant de la mesure de la diversité.

Mme COSTA-LASCOUX précise qu'elle s'exprime en tant que chercheur et directrice de l'Observatoire statistique de l'immigration et de l'intégration, chargée de la rédaction pour le Haut Conseil à l'Intégration d'un Avis au Premier ministre sur Les indicateurs de l'intégration.¹

Mme COSTA-LASCOUX rappelle que la politique de l'intégration a été refondée par le Haut Conseil à l'Intégration (rapport 2004) sur la base de la philosophie du contrat social, et ce, de manière concomitante à la mise en place des politiques de cohésion sociale, d'égalité des chances, et de lutte contre les discriminations. En vertu des principes républicains du « Vivre ensemble », l'intégration concerne toutes les composantes de la société française et envisage l'ensemble des diversités sociales et culturelles. Elle ne vise donc pas uniquement les immigrés (personnes nées étrangères dans un pays étranger et résidant actuellement en France, qu'elles aient ou non acquis la nationalité française).

Mme COSTA-LASCOUX estime que la mesure de l'intégration et le choix de ses indicateurs doivent favoriser à la fois la connaissance de la condition des personnes ou de certains groupes de personnes au sein de la société française et l'évaluation des politiques publiques mises en oeuvre. La mesure de la diversité des origines n'en est qu'un des aspects.

Il convient donc de rappeler les fondamentaux de la politique de l'intégration pour traiter, ensuite, des catégories ethniques et des enquêtes à partir des patronymes, que certains chercheurs ou responsables politiques estiment nécessaires à la mesure de l'intégration.

Les fondamentaux de la politiques de l'intégration

Mme COSTA-LASCOUX fait un rappel des fondements des politiques de l'intégration menées en France. Celles-ci reposent sur cinq piliers principaux.

- Les deux premiers piliers de l'intégration sont constitués, d'une part, des politiques compensatoires des inégalités et, d'autre part, des politiques incitatives en direction des populations les plus vulnérables ou les plus fragilisées. Ces politiques, compensatoires et incitatives, reposent sur des critères socio-économiques objectifs - tels que l'activité ou le chômage, les revenus, la taille de la famille, le logement ou encore le niveau d'instruction et de qualification - quelle que soit l'origine des personnes. L'idée centrale est que quiconque peut, à un moment de sa vie, tomber dans une situation de précarité mais peut aussi en sortir. Le parcours de l'intégration est d'abord individuel et non une prédestination sociale, culturelle ou ethnique.

- La lutte contre les discriminations, troisième pilier de la politique d'intégration, implique, en revanche, la prise en compte des origines et des appartenances ethniques, raciales, religieuses, qu'elles soient réelles ou supposées. La discrimination suppose, en effet, un objet préconstruit à partir des perceptions, des représentations et stéréotypes, qui cherchent à justifier la discrimination. Le critère discriminatoire allégué par l'auteur n'a pas besoin de répondre à une réalité objective, la catégorie "ethnique" étant constituée par la discrimination elle-même.

¹ Cf le texte de l'Avis en annexe

- La démocratie participative constitue le quatrième pilier de la politique d'intégration. Les enquêtes doivent donc envisager les différentes formes de participation à la vie de la société. Il conviendra, par exemple, de s'interroger sur la participation associative et sur l'objet de l'association d'appartenance : est-elle repliée sur un communautarisme ethnique, a-t-elle un objet orienté vers l'intérêt général et accueille-t-elle parmi ses membres des personnes d'origines différentes (on peut se passionner, par exemple, pour les cultures celtes et ne pas être né en Bretagne avec un nom breton) ?

- L'accès à la citoyenneté, le dernier pilier, constitue enfin un élément majeur de l'intégration : il intègre à la communauté des citoyens par l'obtention de la nationalité, il confère le droit de suffrage, l'égalité totale des droits et des représentations démocratiques, et il donne accès à toutes les fonctions ou charges publiques.

En France, l'Etat-Providence met en place des budgets, des structures et des personnels spécialisés importants, mais en les inscrivant dans des politiques publiques de droit commun. Le Haut Conseil à l'Intégration, dans son rapport sur Le bilan de la politique de l'intégration (2002-2005), a clairement affirmé l'importance des principes du droit commun. L'Etat-Providence, en France, ne renvoie pas au jeu de communautés spécifiques ni aux lobbies. Toutefois, même la France se refuse traditionnellement à favoriser le communautarisme, elle n'échappe pas, comme les autres démocraties occidentales, aux problèmes du multiculturalisme. Quoiqu'il en soit, force est de constater que la mise en place de systèmes institutionnels différents d'un pays à l'autre, aboutit à des résultats finalement relativement similaires.

Le constat réalisé dans les démocraties occidentales souligne trois points très préoccupants : - l'appauvrissement et la précarisation de certaines populations ; - l'ethnisation de certains quartiers ; - le développement des discriminations. Face à ce constat, on perçoit la nécessité d'approfondir l'analyse des échecs de l'intégration et d'en corriger certains effets.

Mme COSTA-LASCOUX reprend la question que se pose aujourd'hui la CNIL : face aux échecs du passé, faut-il réaliser des enquêtes à partir de catégories ethniques ou à partir de noms patronymiques ?

Le débat sur les catégories ethniques

- Parmi les arguments en faveur de la prise en compte des catégories ethniques pour mesurer l'intégration, Mme COSTA-LASCOUX évoque l'expérience de pays étrangers, dont l'histoire a été marquée par une histoire migratoire et/ou par un communautarisme religieux. S'y ajoute l'argument relatif à l'ethnisation de la société française, qui met à mal le "modèle républicain" et oblige à penser de nouveaux critères d'analyse et de mesure. Certains font également valoir que l'on ne pourra lutter efficacement contre les discriminations à l'emploi et au logement que si l'on part des catégories ethniques. En outre, certaines revendications identitaires émanent de groupes demandant à être reconnus à travers leur appartenance ethnique. D'autres encore estiment que des mesures prenant en compte les groupes ethniques constitueraient un moyen symbolique, adapté et opérationnel, de lutte contre les inégalités et les discriminations.

- Mme COSTA-LASCOUX entend répondre à ces arguments ci-dessus exposés. Ainsi, elle rappelle, citant Amartya Sen, que les catégories ethniques ont été instituées dans des sociétés historiquement ségréguées. Tel est le cas des Etats-Unis, de l'Afrique du Sud, de l'Inde. La

France a utilisé, dans une moindre mesure, les notions d'ethnie et de tribu sous l'administration coloniale. Or, les expériences menées dans ces pays ont connu des échecs retentissants. La gestion administrative des groupes ethniques a été condamnée puis abandonnée avec la décolonisation et à la fin de l'apartheid en Afrique du Sud. Plus récemment, il n'est pas besoin de rappeler les déboires de la politique d'émancipation des minorités menée aux Pays-Bas, à laquelle il a été mis fin, ni l'interdiction dans plusieurs Etats américains (comme en Californie) de l'*affirmative action* en direction des groupes ethniques. Au Canada, les catégories actuelles de "minorités visibles" sont elles-mêmes mises en cause. De nombreux spécialistes britanniques sont eux aussi critiques à l'égard du recensement britannique qui ne cesse d'allonger la liste des groupes ethniques (quatre catégories pour les "blancs", par exemple). S'il est souhaitable d'étudier les exemples étrangers, il semble absurde de les présenter comme des arguments faisant autorité, alors même que ceux-ci sont l'objet de polémiques là où ils ont été expérimentés.

Mme COSTA-LASCOUX souligne le caractère arbitraire des catégories ethniques ou raciales. Leur définition varie selon les époques et les intérêts en jeu. Ainsi, les Espagnols et les Portugais immigrant aux Pays-Bas ont été considérés avant l'entrée de leur pays dans la Communauté européenne comme des minorités. L'enjeu est en vérité de savoir ce que l'on définit par catégories ethniques et quel contenu on leur donne ("blancs, noirs, arabo-berbères, asiatiques, métisses ..?"). Remarquons, enfin, que le critère ethnique est extrêmement réducteur au regard des évolutions des démocraties modernes, qu'il n'acquiert de sens que dans les situations de discrimination et à l'égard de groupes en situation de domination économique et culturelle (ceux désignés par le développement inégal).

En démocratie, estime Mme COSTA-LASCOUX, raisonner en termes d'analyse de situations, quelles que soient les origines des personnes, est préférable à la constitution de catégories à part de population, quitte à repérer a posteriori si la référence à une origine ou une appartenance, revendiquée ou imposée, joue comme un indicateur d'inégalité sociale, mais cela sans en faire a priori une variable explicative. Aucun individu ne saurait être assigné à une identité, à un statut social, à un territoire, pour la vie entière : la société est en mouvement. Il est illégitime de penser que quelqu'un puisse, de par son origine, être enchaîné à un statut. Un tel raisonnement constitue, selon Mme COSTA-LASCOUX, une atteinte aux droits des personnes. Cela est flagrant lorsque les personnes refusent d'entrer dans une catégorie ethnique ou raciale et qu'elles perçoivent cela comme une stigmatisation, y compris au risque de perdre certains avantages en compensation des préjudices subis.

Si on s'interroge sur la mesure de la diversité, c'est bien évidemment parce que l'on envisage de mettre en place des politiques compensatoires et incitatives ou de lutte contre les discriminations. Laisser ouvert le champ des interprétations et la combinatoire des facteurs explicatifs est plus efficace que de fermer a priori l'analyse des phénomènes en les rapportant à une origine ou à une identité phénotypique.

Aux Etats-Unis, le système de reconnaissance de la diversité ethnique, visant à réparer des injustices historiques (celle de l'esclavage), devait être temporaire, assurer une transition : celui-ci s'est, de fait, perpétué dans certains Etats et a donc perduré dans les recensements de population. L'affaiblissement des notions d'intérêt général et de bien commun, la surenchère dans la victimisation des groupes ethniques encouragée par le système de dédommagement, ont contribué à la pérennisation du système.

Mme COSTA-LASCOUX souligne la difficulté de prendre en compte, pour la mesure de la diversité, les individus engagés dans un parcours d'intégration avant tout personnel : n'y aurait-il pas là un paradoxe ? Ce serait, précisément, les personnes qui refusent d'être mises en catégories, parce

qu'elles se seraient engagées dans un parcours d'intégration avec la volonté de s'émanciper de certaines traditions, qui ne seraient pas comptabilisées ?

Si elle appelle de ses vœux des enquêtes sur les perceptions et les représentations des origines et des appartenances, Mme COSTA-LASCOUX considère que les catégories ethniques sont illégitimes, anachroniques et contreproductives. Elle remarque que la majorité des recherches s'effectuant à partir de catégories administratives et juridiques, l'introduction de catégories ethniques finirait par entériner la séparation de certains groupes de l'ensemble de la société. Cette distinction légitimerait des différences, celles qui opèrent par soustraction de la société dominante, servant de valeur de référence.

Les enquêtes à partir des patronymes

Mme COSTA-LASCOUX s'interroge sur les objectifs et les usages de la connaissance des origines des individus à partir des patronymes. Elle reconnaît que la prise en compte du nom patronymique et du prénom peut être indicative d'une origine nationale, ethnique, d'une appartenance religieuse voire d'une origine géographique. Mais il est surtout intéressant de savoir si la nomination, induisant une origine ou une appartenance, réelle ou supposée, fait l'objet d'une discrimination. Mme COSTA-LASCOUX fait connaître son scepticisme quant à l'anonymat des CV, qui suppose la suppression du nom du candidat : en fait, c'est la manière de rédiger le cv qui est le plus souvent révélatrice de la maîtrise ou de l'ignorance de la culture d'entreprise, des codes culturels et sociaux, cela jouant un rôle non négligeable dans les réponses des employeurs. De même, l'adresse du candidat engendre une série de représentations voire de préjugés sur l'identité des territoires, parfois plus déterminantes que les représentations patronymiques. Ce sont avant tout les codes sociaux et culturels qui font la différence et qui sont susceptibles de créer des situations de discrimination, d'animosité ou de racisme. Les enquêtes qualitatives sont particulièrement éclairantes sur ce point.

Le travail sur des noms patronymiques apparaît, par ailleurs, aléatoire : en effet, n'oublions pas le phénomène de francisation des noms, la superposition d'origines différentes pour un nom donné (tel patronyme ou tel prénom peut être juif, chrétien ou arabe, par exemple) ou encore la diffusion de prénoms à la mode qui révèlent le succès de telle série télévisée plus qu'un choix religieux ou traditionnel. Par ailleurs, pourquoi renvoyer à une origine particulière les individus engagés dans un parcours d'intégration qui est à la croisée de trajectoires de plus en plus complexes du fait d'alliances successives ?

Le travail sur les noms et prénoms s'avère lacunaire. Les sociétés actuelles connaissent, en effet, de nombreux mariages mixtes, des adoptions ou des situations familiales, que les patronymes ne reflètent pas nécessairement. Les psychiatres ont d'ailleurs observé que les personnes qui semblent davantage confrontées à des problèmes identitaires et d'intégration, portent fréquemment un patronyme qui masque l'origine dont ils aimeraient se réclamer. Il est d'ailleurs troublant que ce soit les filiations d'origine lointaine qui soient privilégiées pour désigner les enfants de couples mixtes : pourquoi un enfant de couple franco-camerounais, par exemple, serait-il préférentiellement comptabilisé dans les personnes "blacks" d'origine africaine ? Que dire de la liberté de choix de chacun de se présenter comme il l'entend selon les âges de la vie ou les interlocuteurs ?

Enfin, le travail sur les noms patronymiques se révèle parfois illégitime ou discriminatoire lorsqu'un étiquetage est ainsi imposé à ceux qui ont volontairement quitté leur milieu d'appartenance et revendiquent d'exister par la personnalité individuelle qu'ils se sont construites. Il convient d'ailleurs de reconnaître que la diversité des origines est, en vérité, le plus fréquemment utilisée pour désigner des

personnes originaires des anciens pays colonisés et des pays du "tiers monde". Celui qui est issu d'un pays développé a toutes les chances de se voir qualifier par sa nationalité, ses compétences (diplômes ou profession), sa carte de visite, plutôt que d'être comme un immigré venu d'ailleurs avec une origine jouant comme une identité collective, un "marquage social".

Le travail sur les noms patronymiques peut s'avérer inadapté en tant que mesure de l'intégration. En effet, par définition, la personne la plus avancée dans son cheminement personnel est celle qui met le plus en doute ou à distance la prégnance des origines. C'est donc sous certaines conditions, que l'on pourra travailler sur les noms patronymiques et cette méthodologie sera de toute façon inopérante pour les enquêtes extensives.

Les noms et les prénoms pourront être utilisés, cependant, dans des enquêtes limitées à un milieu ou à un espace particulier. Ces données devront être croisées avec d'autres marqueurs d'identité et les précautions méthodologiques devront être explicites. Bien entendu, les résultats devront être anonymisés par la suite. L'utilisation des enquêtes sur des noms patronymiques pourra être plus pertinente dans le cas d'un travail sur les discriminations.

Pour Mme COSTA-LASCOUX, il convient de cesser de victimiser certaines catégories de population. Chaque jour, la société crée ainsi les conditions expérimentales des violences qui se sont exprimées lors des émeutes de 2005. L'intégration doit viser tout le monde et ne pas se focaliser sur la lutte contre les discriminations.

Mme COSTA-LASCOUX estime la catégorisation ethnique plus que regrettable, et d'ailleurs inutilisable. Elle n'est pas inévitable sauf à renforcer toujours les mêmes catégories qui sont dans une relation de domination historique, sociale, économique et culturelle. En revanche, le recours à une étude de noms et de prénoms, circonscrite à certains thèmes et certains lieux, peut être envisageable avec certaines précautions. Enfin, il convient de s'interroger sur le type d'extranéité qui peut se révéler pertinent et opératoire dans l'étude de la diversité.

Il convient de ne pas oublier que l'intégration fondée sur le contrat social est avant tout individuelle. Différents outils sont adaptés à tous les types de diversité. On ne peut de toute façon pas créer de catégories statistiques ignorant de manière trop flagrante les principes du droit, les catégories administratives ou juridiques, sous peine de réaliser des enquêtes de représentation, de perception, de comportement.

Mme DEBET souhaite recueillir des exemples précis de types d'enquêtes basées sur l'étude du nom patronymique, à exclure ou à favoriser.

Mme COSTA-LASCOUX explique que les enquêtes sur le nom et le prénom peuvent être utiles comme première étape pour identifier des phénomènes de marquage social et culturel. Ces enquêtes exploratoires devront impérativement mener à une analyse de situation et ne pas se suffire à elles-mêmes. Il conviendra de ne pas s'en tenir à une explication ethnicisante de l'origine. Mme COSTA-LASCOUX cite en exemple un collège d'Argenteuil fréquenté par des élèves de 56 nationalités différentes et le collège Louis Legrand de Paris dont les élèves proviennent de 58 nationalités. Les noms rencontrés sont assez semblables. Pour autant, après étude de situation, l'on s'aperçoit que les élèves n'ont évidemment pas suivi le même parcours. Un repérage uniquement sur les noms et prénoms peut engendrer des conclusions absurdes.

Mme COSTA-LASCOUX évoque à présent l'expérience du groupe Casino, qui pourrait mener à un certain communautarisme. Le groupe Casino, entreprise privée, a certainement un intérêt économique

au regard de sa clientèle de quartier, mais il est important de ne pas essentialiser les origines "ethniques" jusqu'à en faire un critère de distribution du personnel.

Mme DEBET demande confirmation que l'utilisation d'un critère géographique fondé sur le zonage paraît pertinente.

Mme COSTA-LASCOUX rappelle que le zonage est un périmètre administratif, un territoire qui répond à des critères de politiques publiques. En conséquence, il paraît tout à fait légitime d'utiliser cette notion.

Mme DEBET demande si remonter jusqu'à la nationalité ou au lieu de naissance des grands-parents paraît pertinent.

Mme COSTA-LASCOUX estime une telle démarche est difficile à mettre en oeuvre du fait de méconnaissances ou d'un manque de fiabilité des données relatives à l'état civil dans de nombreux pays, mais celle-ci peut apporter des données intéressantes. Recenser des critères sociaux, économiques ou culturels et les croiser avec des données sur les lieux de naissance, de résidence et la nationalité permettrait de produire des enquêtes remarquables. Une approche multifactorielle, basée sur des critères objectifs et croisés avec les lieux de naissance, de résidence et la nationalité et mis en regard d'informations sur les représentations et les perceptions, permettrait d'obtenir un tableau plus juste des diversités de la société française et des échecs ou réussites de l'intégration. Il ne faut pas se priver des questions d'opinion et de représentation qu'il convient cependant de traiter différemment des variables dépendantes.

Mme COSTA-LASCOUX rappelle la nécessité de respecter les droits des personnes. L'origine doit rester une variable parmi d'autres et sur des bases déclaratives sans liste indicative prédéterminée. Il convient avant tout de mettre en avant les critères sociaux, juridiques et administratifs dans la hiérarchie des variables. Enfin, il faut toujours demander aux individus ce qu'eux-mêmes pensent et la manière dont ils voient les choses.

Mme DEBET remercie Mme COSTA-LASCOUX.