



Conseil national
de l'information statistique

Document de travail
Les discriminations dans le domaine de l'emploi

Août 2017

Ce document a été rédigé par le Secrétariat général du Cnis en 2016, et mis à jour en 2017 à l'occasion de la Rencontre organisée le 22 juin 2017 sur le thème : « *Comment mesurer les discriminations dans le domaine de l'emploi* ».

Le secrétariat général du Cnis remercie toutes les personnes qui ont contribué à améliorer ce document de travail, et notamment :

Michel Miné, Professeur au Conservatoire national des arts et métiers
Marie Ruault, à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Sébastien Roux, à l'Institut national de la statistique et des études économiques
Bernard Sujobert, de la Confédération générale du Travail

Sommaire

1. Les discriminations : définitions.....	4
1.1. Inégalités et discriminations.....	4
1.2. Les discriminations : aspects juridiques.....	4
Les discriminations dans le code pénal.....	4
Les discriminations dans le code civil.....	5
Les discriminations dans le code du travail.....	5
2. Les méthodes pour mettre les discriminations en évidence dans une population.....	6
2.1. Les données administratives du ministère de la Justice sur les plaintes et condamnations.....	6
2.2. Les enquêtes statistiques de victimation ou l'approche subjective des discriminations.....	6
2.3. Les méthodes statistiques indirectes.....	7
2.4. L'approche expérimentale du testing.....	7
2.5. La mesure des préjugés ou des stéréotypes.....	8
2.6. L'approche qualitative.....	8
3. Le recueil de « données sensibles ».....	8
3.1. Les données sensibles sont définies par la Loi.....	8
3.2. Le cas particulier des « statistiques ethniques ».....	9
4. Les données disponibles dans le service statistique public (SSP).....	9
4.1. Les données du ministère de la Justice, du Défenseur des droits et du ministère de l'Intérieur.....	9
Bases de données d'infractions pénales.....	9
Bases de données d'infractions civiles (dont prud'homales).....	10
Le Défenseur des droits.....	10
Les données du ministère de l'Intérieur.....	10
4.2. Les enquêtes de victimation et la mesure de la discrimination ressentie.....	11
L'enquête Cadre de Vie et Sécurité (CVS).....	11
Les enquêtes comprenant un module sur les discriminations ressenties.....	11
4.3. Les données recueillies auprès des entreprises.....	12
4.4. Le testing.....	12
4.5. Le recueil de données statistiques pour mettre en œuvre des méthodes de mesure indirecte.....	12
5. Les discriminations syndicales.....	13
5.1. L'appartenance syndicale, un des critères de discrimination prohibés.....	13
5.2. Les données disponibles pour étudier les discriminations syndicales.....	14
Les plaintes ou procès pour discrimination syndicale.....	14
Le recueil de l'information sur l'appartenance syndicale dans les enquêtes du SSP.....	14
Données et études qualitatives.....	15
Les données permettant de reconstituer la carrière de salariés en distinguant ceux qui sont syndiqués et les autres.....	15
Annexe 1. Chronologie des rapports et travaux officiels sur la discrimination.....	16
Annexe 2. Publications sur les discriminations (liste non exhaustive).....	17
Annexe 3. Recueil des critères de discrimination dans les enquêtes du SSP.....	22

1. Les discriminations : définitions

1.1. Inégalités et discriminations

Une discrimination est une inégalité, ou une différence de traitement entre les personnes, fondée sur des critères prohibés. Par exemple, si la différence entre les salaires de deux personnes est basée sur leur différence de formation, c'est une inégalité ; si elle est basée sur leur différence de couleur de peau, c'est une discrimination.

La Loi liste les critères prohibés.

1.2. Les discriminations : aspects juridiques

« En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ; relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, la loi reconnaît trente critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi. Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères. »¹

Parler de discrimination ne suffit pas : il faut parler de discriminations « selon un certain critère » et « dans un certain domaine ».

Les discriminations dans le code pénal

L'article 225-1 du code pénal liste les critères prohibés² :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

¹ Extrait du site du Défenseur des droits : <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/competences/missions-objectifs/lutte-contre-les-discriminations>

² L'article 225-1-1 précise également que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoignés de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Les domaines dans lesquels ces comportements sont prohibés sont décrits dans l'article 225-2 du code pénal :

« La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1. A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;*
- 2. A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;*
- 3. A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;*
- 4. A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;*
- 5. A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;*
- 6. A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. »*

Les discriminations dans le code civil

Dans le code civil, il n'est actuellement pas possible d'isoler des affaires qui relèvent de la discrimination.

Les discriminations dans le code du travail

Dans le domaine du droit du travail, le même droit s'applique qu'au pénal. L'article L1132-1 du code du travail reprend la liste des critères prohibés de l'article 225-1 du code pénal. Il y ajoute dix domaines concernés dans le monde du travail.

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Outre les critères de l'article 225-1 du code pénal, s'y ajoute l'article L2511-1 du code du travail³, qui interdit la discrimination touchant aux grévistes :

« L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. »

³ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902372&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

2. Les méthodes pour mettre les discriminations en évidence dans une population

A la différence de l'approche juridique des discriminations qui repose souvent sur la caractérisation de cas purement individuels, l'approche statistique permet potentiellement d'observer, sur un échantillon, la répétition de situations, susceptibles de mettre en évidence des différences significatives dans l'analyse d'un phénomène.

Différentes sources de données peuvent être statistiquement étudiées pour observer les phénomènes de discrimination dans l'emploi.

2.1. Les données administratives du ministère de la Justice sur les plaintes et condamnations

Compte tenu du fait que les discriminations sont définies par la Loi, elles font l'objet de plaintes, de procès et de condamnations.

Si on les décompte, cela reflète l'activité du système judiciaire sur ces questions, mais cela ne fournit un décompte des actes de « discriminations » qu'à plusieurs conditions :

- que chaque personne discriminée souhaite ou veuille porter plainte : cela suppose donc que les personnes discriminées connaissent leurs droits et qu'elles sachent repérer les situations où elles sont victimes d'agissements illégaux ;
- que ces personnes sachent à quel interlocuteur s'adresser pour porter plainte : la police, un avocat, un inspecteur du travail... ; et que la plainte soit enregistrée ;
- une fois ces étapes franchies, constituer un dossier qui puisse prouver qu'il y a des éléments à charge. Cette étape a été facilitée depuis 2001 : dorénavant, le plaignant apporte des éléments qui font soupçonner qu'il y a discrimination, et c'est à la personne accusée de prouver que la différence mise en évidence n'est pas une discrimination. Cela suppose quand même de pouvoir recueillir des témoignages ou des faits (carrières salariales, comportement managérial...) suffisamment étayés.

Les statistiques établies à chacune de ces étapes constituent en soi des sources d'information. Elles portent sur les plaintes déposées, celles donnant suite à des poursuites judiciaires et celles aboutissant à un jugement.

Or, chaque étape est un obstacle : il est probable que seule une partie des personnes victimes de discrimination, sur quelque critère que ce soit, porte plainte.

Il est à souligner qu'une mesure des discriminations fondée sur cette seule source refléterait avant tout l'activité du système judiciaire.

2.2. Les enquêtes statistiques de victimation ou l'approche subjective des discriminations

La statistique propose une autre mesure : celle de la perception des discriminations à travers la réalisation d'enquêtes interrogeant directement un échantillon de personnes sur des situations où elles auraient été victimes de discrimination, indépendamment des suites judiciaires éventuelles. Il ne s'agit plus ici d'une définition juridique, mais d'expériences concrètes.

En posant les questions au plus près des éléments constitutifs d'une discrimination selon la Loi, on obtient une enquête dite de « victimation », construite pour permettre de repérer la proportion de personnes victimes d'infractions classées selon la même nomenclature que celle de la police ou du ministère de la Justice. En revanche, le rapprochement de ces données d'enquête de celles issues du système judiciaire doit être pris avec précautions. En effet, les enquêtes de victimisation ont montré, par ailleurs, une tendance à la sous-estimation des phénomènes dans les statistiques du système judiciaire.

En interrogeant des éléments de ressenti, on applique la « méthode subjective » : qui établit « *un diagnostic de discrimination à partir des ressentis exprimés par les enquêtés* » (Delattre et al., 2013).

Mais cette méthode n'est pas exempte de difficultés. « *Une question récurrente dans cette approche est de savoir dans quelle mesure ces opinions (générales ou portant sur un vécu personnel) sont fiables. L'erreur peut aller dans les deux sens : les enquêtés peuvent être "habitués" à de la discrimination et ne pas faire état de traitements injustes, car ceux-ci font partie de ce qui est anticipé ; inversement, ils peuvent amplifier leur ressenti et percevoir comme injustes des situations où la différence de traitement n'est pas issue de leur appartenance à un groupe donné* » (Delattre et al., 2013).

2.3. Les méthodes statistiques indirectes

Pour pallier ce problème de biais dans la perception individuelle, les méthodes statistiques permettent aussi d'imaginer des façons de repérer des discriminations non pas individu par individu, mais entre plusieurs groupes au sein d'une population.

« Les approches indirectes de la discrimination partent généralement d'un constat statistique d'inégalité systématique entre deux populations dans l'accès à des ressources ou des positions sur le marché du travail. Passer de l'inégalité constatée à une éventuelle discrimination requiert trois opérations intellectuelles (...). Il s'agit d'abord d'identifier des groupes « à risque », ensuite de construire la mesure statistique de l'inégalité sur laquelle portera l'analyse, enfin d'avoir une grille d'analyse qui permette de séparer l'explicable de ce qui ne l'est pas. Cette part inexpliquée ne pourra jamais être identifiée à une mesure certaine de la discrimination, mais servira d'ordre de grandeur sur l'ampleur potentielle du traitement discriminatoire » (Delattre et al., 2013).

D'après ces auteurs, les avantages de ces méthodes (issues des modèles fondateurs de Oaxaca et de Blinder en 1973) sont qu'elles peuvent repérer de potentielles situations de discriminations et suivre leur évolution dans le temps. Cela permet également d'identifier les « *constituants structurels des différences constatées* ».

Mais elles sont finalement plus pertinentes pour l'analyse des inégalités que pour celle des discriminations car l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » est limitée par la disponibilité des variables pertinentes dans les bases statistiques. En outre, le modèle présuppose que les variables jugées causales du phénomène étudié n'ont pas été elles-mêmes biaisées par des discriminations antérieures dans le parcours des individus (à l'école par exemple).

Pour mettre ces méthodes en œuvre, il faut que ces critères correspondent à des caractéristiques que la statistique publique a le droit de repérer et sait repérer simplement dans ses enquêtes : « *la disponibilité des bases de données et la liste des variables explicatives présentes sont des freins à l'analyse empirique qui est de fait menée de manière ex post* » (Delattre et al., 2013).

2.4. L'approche expérimentale du testing

Le testing, test de situation ou test de discrimination consiste en une expérimentation sociale en situation réelle dont l'objectif est de mettre à jour une situation de discrimination dans l'accès à un emploi. Concrètement, il s'agit de proposer pour un même emploi, deux candidatures (fictives) ayant le même profil (notamment le niveau de formation et l'expérience professionnelle) et dont la seule différence serait un critère possible de discrimination (le sexe, l'origine par exemple). C'est l'influence de ce critère qui est mesurée par la comparaison des réponses formulées par les recruteurs aux deux candidats.

Ce type d'enquêtes est très particulier. Dans le domaine de l'emploi, les enquêtes par testing ne peuvent évaluer que l'accès à l'embauche et le plus souvent, elles se bornent à évaluer l'accès à un premier entretien. Pour mener l'expérience jusqu'à sa concrétisation par une embauche ou pas, il faut engager des acteurs.

Le testing peut être mené à l'insu du recruteur, ou il peut être « sollicité » par un employeur. Dans ce dernier cas, le testing devient un outil de contrôle-qualité pour identifier et prévenir des situations potentiellement discriminatoires lors d'un recrutement. Enfin, il existe le testing judiciaire mené en situation réelle, dont l'objectif est de permettre à la victime d'établir l'existence d'un comportement

discriminatoire commis par un acteur nommément désigné (comme l'expérimente par exemple Maisons des potes⁴).

Si la méthode du testing est pertinente pour observer les discriminations dans l'accès à un emploi, elle n'est en revanche pas adaptée pour observer les écarts de salaire ou même les évolutions des carrières.

2.5. La mesure des préjugés ou des stéréotypes

Le testing mesure de manière directe et objective une sorte de prédisposition à discriminer, pas nécessairement intentionnelle, qui peut ne jamais se concrétiser si les personnes ou entreprises testées ne se retrouvent pas concrètement dans la situation d'exercer cette prédisposition.

Si ces prédispositions existent, cela peut être parce que les personnes ont en tête des préjugés ou des stéréotypes qui les amènent à écarter de manière largement inconsciente un certain type de personnes.

En psychologie sociale, il existe des expériences menées en laboratoire sur un petit nombre de personnes, qui permettent de révéler l'existence de ces mécanismes inconscients. Les reproduire d'une manière adaptée sur un large échantillon pourrait révéler l'existence de préjugés ou de stéréotypes au niveau d'une population.

2.6. L'approche qualitative

Face à un phénomène qu'on ne peut pas mettre en évidence directement de manière simple dans une enquête statistique, et dont les mécanismes sont difficiles à élucider, les études qualitatives permettent d'investiguer plus finement et s'articulent utilement avec les études statistiques.

Ce que les études qualitatives mettent en lumière s'avère souvent utile à la statistique, notamment lorsqu'il s'agit de mettre au point des questionnaires d'enquêtes. Les deux approches, qualitative et quantitative, s'alimentent et se complètent pour mieux appréhender les situations de discrimination.

3. Le recueil de « données sensibles »

3.1. Les données sensibles sont définies par la Loi

Selon les termes de l'article 8 de la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, amendée en 2004 et en 2016, les données sensibles sont des « *données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci* »⁵.

Il s'agit donc de données qui correspondent à une partie des critères de discrimination prohibés par la loi. Mais l'introduction de questions sensibles dans les enquêtes statistiques est possible dans la mesure où ces questions sont dûment justifiées par la problématique de l'enquête concernée. En effet, « *dans la mesure où la finalité du traitement l'exige pour certaines catégories de données, ne sont pas soumis à l'interdiction* » « *les traitements statistiques réalisés par l'Institut national de la statistique et des études économiques ou l'un des services statistiques ministériels dans le respect de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques, après avis du Conseil national de l'information statistique et dans les conditions prévues à l'article 25 de la présente Loi* ».

Le recueil de données sensibles dans des enquêtes suppose donc que :

- les « données sensibles » recueillies fassent l'objet d'un processus d'anonymisation.

⁴ <http://www.maisondespotes.fr/organiser-un-testing>

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006528073&cidTexte=LEGITEXT000006068624>

- le projet de collecte et de traitement de données sensibles fasse l'objet d'une autorisation de la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL).

3.2. Le cas particulier des « statistiques ethniques »

L'élaboration de statistiques ethniques est strictement encadrée d'un point de vue juridique (voir le site de l'Insee⁶). Elle l'a d'abord été par la Loi de 1978 « Informatique et liberté » puis en 2007 par une décision du Conseil constitutionnel.

Dans sa décision du 15 novembre 2007, le Conseil constitutionnel interdit la mise en œuvre de traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité qui méconnaissent le principe énoncé dans l'article 1er de la Constitution.

De ce fait sont proscrits :

- la réalisation de traitements de données à caractère personnel faisant apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques des personnes.
- l'introduction de variables de race ou de religion dans les fichiers administratifs. Cela vaut pour le répertoire d'identification des personnes physiques.

Le Conseil constitutionnel précise dans son commentaire que serait contraire à la Constitution la définition *a priori* d'un « référentiel ethno-racial ».

Dans ce même commentaire, le Conseil constitutionnel précise aussi que la statistique publique (l'Insee et les services statistiques ministériels) peut réaliser des études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration en se fondant sur des données objectives, comme le nom, l'origine géographique ou la nationalité antérieure à la nationalité française.

Pour autant les données objectives ne sont pas les seules qui peuvent être utilisées dans les études statistiques. Le Conseil constitutionnel indique que des données subjectives, telles celles fondées sur le « ressenti d'appartenance » peuvent aussi être recueillies dans des enquêtes statistiques, et utilisées dans les études en découlant.

Dans les deux cas, la statistique publique doit demander l'avis du Conseil national de l'information statistique (Cnis), déclarer l'enquête à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) et obtenir, si cela est nécessaire, son autorisation (article 25 de la loi de 1978). Comme toutes les données recueillies par la statistique publique, les données collectées dans ce cadre sont anonymisées et soumises au secret statistique (loi de 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques).

4. Les données disponibles dans le service statistique public (SSP)

4.1. Les données du ministère de la Justice, du Défenseur des droits et du ministère de l'Intérieur

Bases de données d'infractions pénales

La base du casier judiciaire existe depuis 1984 et le système d'information décisionnel pénal (SID), depuis 2012 (année de constat). La première source décrit toutes les infractions des seules condamnations prononcées au niveau le plus fin (Natifn). La seconde contient l'ensemble des affaires traitées par la justice. Dans cette source, toutes les affaires ont une nature d'affaire (Nataff, nomenclature en 300 postes), et les infractions sont décrites au niveau le plus fin (Natifn) lorsque l'affaire est poursuivie devant une juridiction de jugement ou d'instruction.

⁶ <https://www.insee.fr/fr/information/2108548>

Les discriminations sont des chefs d'infraction inscrits dans le code pénal (article 225-1), donc elles figurent dans les nomenclatures « Nataff » et « Natinf » : dans les « Nataff », elles relèvent soit de discrimination / exploitation de personnes vulnérables, soit de la discrimination raciale ou religieuse. Les « Natinf » sont beaucoup plus fines.

La discrimination peut également être une circonstance aggravante ou un élément constitutif d'une autre infraction, que l'on désigne aujourd'hui sous le terme générique de « crime de haine » (parmi lesquels on trouve notamment les injures et les violences).

Le casier judiciaire permet de repérer quelques variables concernant la personne condamnée : âge, sexe, nationalité. Dans le SID, seul le sexe est bien renseigné.

Le ministère de la Justice produit régulièrement des statistiques sur les infractions commises en raison de l'origine ou de la religion, réelle ou supposée, notamment pour répondre aux demandes de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH).

Bases de données d'infractions civiles (dont prud'homales)

Le Répertoire Général Civil (RGC) recense l'activité des tribunaux relevant de la justice civile (tribunaux d'instance, tribunaux de grande instance, conseils de Prud'hommes, tribunaux des affaires de sécurité sociale, tribunaux de commerce, cour d'appel et cour de cassation). Cette base est alimentée par une douzaine de logiciels de gestion, propres à chaque contentieux. Sur la justice administrative, dépendante du Conseil d'État, ne fait pas partie de ce périmètre et on dispose de très peu d'informations (rapport annuel public).

Il n'y a pas l'équivalent de la « Natinf » pénale.

JURICA est la base de données des procès en appel. Elle contient la copie de toutes les décisions prononcées en appel. Elle est intéressante pour les Prud'hommes car 72 % des affaires qui y sont jugées sont rejugées en appel. C'est une base entièrement littéraire. Des travaux de recherche menés avec la Mission Recherche Droit et Justice l'ont exploitée (Serverin et Guiomard, 2013).

Le Défenseur des droits

Dans son rapport annuel, le Défenseur des droits publie des données sur le nombre de plaintes reçues et traitées chaque année. En 2015, 4 846 demandes d'interventions et de conseils concernaient les discriminations ; elles s'élèvent à 5 203 en 2016, soit 7,4 % de plus. Le domaine de l'emploi est le premier domaine concerné (plus de la moitié des demandes), devant les services publics (17 %). Dans l'emploi, le premier motif de réclamation est celui de « l'origine (race), l'ethnie » (9 % des demandes totales), à égalité avec la santé, suit le handicap (8 % des demandes) puis les activités syndicales (5 % des demandes).

Les données du ministère de l'Intérieur

Une première source du ministère de l'Intérieur est le recensement des actes racistes, antisémites et antimusulmans établi par le service central du Renseignement Territorial (SCRT). Il rassemble les données fournies par les services de police et de gendarmerie relatives aux procédures dont les faits ont été repérés comme antisémites ou antimusulmans. La nomenclature sous-jacente distingue deux types d'actes : les actions (homicides, attentats, incendies, dégradations, violences et voies de fait) et les menaces (propos, gestes menaçants et démonstrations injurieuses, inscriptions, tracts et courriers) et comptabilise également les atteintes aux lieux de culte et aux sépultures. Cette source n'est cependant pas informatisée.

Le ministère dispose d'une autre source de données : la base des procédures enregistrées par la police et la gendarmerie. Elle couvre 166 infractions du code pénal (crimes, délits et contraventions de 4^e et 5^e classe) et elle contient des informations sur les caractéristiques des victimes et des mis en cause recensés par les forces de sécurité à partir des informations recueillies au moment du dépôt de plainte ou d'audition. Une étude récente a été menée à partir de cette source (Interstats, 2017).

4.2. Les enquêtes de victimation et la mesure de la discrimination ressentie

L'enquête Cadre de Vie et Sécurité (CVS)

Depuis 2007, l'enquête annuelle de l'Insee CVS est conçue pour repérer les victimes d'infractions selon la nomenclature dite « état 4001 » utilisée par le ministère de l'Intérieur. Cette dernière n'est pas suffisamment fine pour isoler les victimes de discriminations au sens de la loi.

Toutefois, le questionnaire inclut une question sur les menaces, insultes, injures ; ensuite, on demande si elles étaient « à caractère » raciste, antisémite, xénophobe / homophobe / sexiste / autre. Enfin, une question ouverte recueille des précisions qualitatives.

Cette question ouverte a été exploitée en 2015 dans un dossier publié par la lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes (Lebugle, 2015). Elle amène notamment à conclure que les insultes sont mal classées par les victimes qui les déclarent, ainsi : « parmi les femmes qui ont été insultées dans l'espace public par un inconnu, 62,5 % ont fait l'objet d'une insulte sexiste selon l'analyse textuelle, soit 20 points de plus que lorsqu'on leur demande de qualifier elles-mêmes l'insulte ».

Les enquêtes comprenant un module sur les discriminations ressenties

Dans l'enquête « **Histoires de vie** » (Insee, 2003), un module est intitulé « Relations avec les autres ». La question principale est « Est-il arrivé que l'on se moque de vous, que l'on vous mette à l'écart, que l'on vous traite de façon injuste ou que l'on vous refuse un droit ? ». Puis 18 causes possibles sont listées: âge, sexe, état de santé, poids, taille, couleur de peau, tenue ou « look », lieu de vie, pays d'origine, nom-prénom, accent et maîtrise de la langue, orientation sexuelle, appartenance politique ou syndicale, opinions...

Dans l'enquête **TeO (Trajectoires et Origines)** (Ined, 2008 et à venir en 2018), un module est dédié à la discrimination ressentie ; on demande le domaine concerné (emploi, logement...) et le critère de discrimination (âge, sexe, état de santé ou handicap, couleur de peau, origines ou nationalité, lieu de résidence, réputation du quartier, accent, façon de parler, situation de famille (célibataire, divorcé-e, enfants en bas âge), orientation sexuelle, religion, façon de s'habiller, autre). L'appartenance syndicale ne fait pas partie des critères listés.

Dans l'édition 2013 de l'enquête **Conditions de travail** (Dares), le thème des discriminations est abordé pour la première fois. Le module correspondant est repris dans l'enquête **Risques psychosociaux** de 2015-2016. Le thème est abordé sous l'angle des « comportements hostiles » (comportements constitutifs du harcèlement moral, même si le terme n'est pas employé), et on demande à l'enquêté s'il pense être victime de tels comportements pour des raisons liées à différents critères de discrimination :

- Dans l'enquête Conditions de Travail : le sexe (le fait d'être un homme ou une femme), l'état de santé ou un handicap, la couleur de peau, les origines ou la nationalité, la façon de s'habiller, l'âge, l'orientation sexuelle, la profession.
- Dans l'enquête Risques psycho-sociaux : les mêmes critères, ainsi que la grossesse, le poids, la taille, l'appartenance à un syndicat ou une organisation professionnelle, les opinions syndicales, politiques, ou religieuses.

Les critères les plus sensibles (religion, opinions politiques, appartenance syndicale) ne sont pas dans l'enquête Conditions de Travail. A l'exploitation de cette dernière (Algava, 2016), trois motifs principaux apparaissent : le sexe, la profession, l'âge.

Dans les enquêtes « **Génération** » du **Cereq**, réalisées tous les trois ans auprès d'une génération sortie du système scolaire une année donnée, un module « Discrimination à l'embauche » est posé. Il s'agit de discrimination ressentie, et il est demandé de préciser le motif dans la liste suivante : nom, couleur de peau, accent, lieu de résidence (le quartier), le fait d'être une femme/un homme, look (piercing, couleur, ou longueur des cheveux), une particularité physique (taille, poids, handicap moteur), âge, situation familiale (enceinte, enfants...), niveau d'études, origines (ethnique, religion...), manque d'expérience professionnelle, absence de permis de conduire ou de moyen de transport, favoritisme / piston / cooptation, « manque de feeling, à la tête du client », problème de santé).

L'enquête « **Handicap-Santé** » de 2008 (Insee, Drees) comprend un module « discrimination » en raison de l'état de santé ou d'un handicap. Plus exactement, il s'agit de la perception d'un traitement injuste ou d'un refus de droit en raison de l'état de santé ou du handicap, dans toute une liste de situations parmi lesquelles la recherche d'un emploi, et dans une liste de lieux parmi lesquels le lieu de travail.

Enfin, en-dehors du domaine de la statistique publique, **le Défenseur des droits fait réaliser chaque année par IPSOS une enquête baromètre sur les discriminations**. En janvier 2013 et janvier 2014, elle portait sur la perception des discriminations au travail et abordait alors le thème de l'importance de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail et les populations les plus exposées aux inégalités de traitement et le thème des expériences en matière de discriminations (témoin/victime). En octobre 2013 et février 2015, elle portait sur la perception des discriminations dans l'emploi par les demandeurs d'emploi, sur la perception des discriminations à l'embauche, et abordait les questions posées lors des entretiens d'embauche susceptibles d'avoir été vécues comme des discriminations (Défenseur des droits, 2017).

4.3. Les données recueillies auprès des entreprises

Dans l'enquête **Offres d'emploi et recrutement (Ofer)** (Dares, 2016), différentes questions ont été ajoutées afin d'approcher les représentations des employeurs par rapport à certaines populations. Ainsi, figurent au questionnaire des questions du type, « à compétences égales, auriez-vous embauché un chômeur ? » ou « De votre point de vue, pour être embauché sur ce poste, cela aurait-il été un avantage/un inconvénient/ni l'un ni l'autre... d'être une femme ? d'être de nationalité ou d'origine étrangère ? d'être âgé de plus de 50 ans ? ». Si oui, on demande pourquoi.

Peut également être mentionnée l'**Enquête sur les Entreprises et le Développement Durable (EnDD)** réalisée par l'Insee en 2011 et renouvelée en 2016. Cette enquête vise à mesurer l'implication des entreprises dans une démarche de développement durable. Un volet social recueille des informations sur l'existence d'une politique spécifique de lutte contre les discriminations, les formations mises en place, la présence d'une personne chargée de promouvoir la diversité et de prévenir les discriminations et l'existence d'une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur les discriminations.

4.4. Le testing

La statistique publique ne réalise pas de campagnes de testing, mais peut commander des études à des organismes extérieurs (Froni *et al.*, 2016). Les résultats issus de cette méthode concernent des métiers, des populations, des types d'entreprises et d'offres d'emploi particuliers et les résultats ne sont pas généralisables.

4.5. Le recueil de données statistiques pour mettre en œuvre des méthodes de mesure indirecte

Pour mettre en œuvre les méthodes indirectes de repérage de discriminations dans le travail dans une population, il faut disposer de fichiers d'enquêtes statistiques dans lesquelles on a posé des questions sur le lien avec le travail (statut d'emploi, conditions d'embauche ou d'accès à l'emploi, éléments sur la carrière, conditions de l'embauche...), et dans lesquelles on a également posé des questions permettant d'identifier un critère de discrimination prohibé.

Dans beaucoup d'enquêtes, il n'existe pas d'autres éléments sur l'emploi que ceux recueillis dans le « Tronc Commun des Ménages » (TCM). Ce dernier permet de repérer les actifs, parmi eux les personnes en emploi et au chômage, ainsi que des éléments sur la position professionnelle (salariée ou non...). En revanche, on ne dispose pas dans le TCM des salaires ou des revenus individuels.

Pour ce qui est des critères de discrimination, l'annexe 3 fait le point sur les informations relatives aux critères prohibés.

Pour résumer, dans le TCM des enquêtes du SSP, on trouve : le sexe ; la situation de famille (vie en couple, état matrimonial légal, nombre d'enfants) ; l'appartenance à une ZUS ; l'âge ; la nationalité

(français de naissance y compris par réintégration ; français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à sa majorité ; de nationalité étrangère ; apatride).

On trouve aussi la commune et le département de résidence ; mais ces données ne sont jamais diffusées car elles sont rarement représentatives (pour des raisons liées au mode de tirage des échantillons). L'accès à ces informations peut néanmoins être permis via le centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

Le patronyme n'apparaît jamais dans les fichiers : il est recueilli au moment où l'enquêteur vérifie qu'il enquête bien la bonne personne, mais la fiche adresse est détruite à la fin de la collecte et la base de données rendue anonyme.

Les caractéristiques génétiques n'ont jamais été abordées dans une enquête du SSP.

Parmi les critères liés à l'apparence physique, la couleur de peau ne peut jamais être demandée. Sur le site de l'Insee, il est rappelé que « Le Conseil constitutionnel précise dans son commentaire que serait contraire à la Constitution la définition *a priori* d'un "référentiel ethno-racial" »⁷.

Les autres critères ont déjà été recueillis dans certaines enquêtes du SSP, selon leur thème : l'identité sexuelle (être transgenre) ou l'orientation sexuelle (Virages, l'enquête sur les violences faites aux femmes par exemple) ; la grossesse ; la taille et le poids (critères d'apparence physique) ; l'état de santé ; le handicap ; le fait de fumer (un critère concernant les « mœurs ») ; les activités syndicales (voir *infra* partie 5) ; la religion ou du moins la pratique religieuse (MFV dans les DOM, TeO, EPIC par exemple) ; les opinions politiques (EPIC par exemple).

5. Les discriminations syndicales

5.1. L'appartenance syndicale, un des critères de discrimination prohibés

L'appartenance syndicale est un des critères prohibés par le code pénal et le code du travail. Dans ce dernier, l'article L2141-5⁸ précise ce qu'il en est pour l'exercice du droit syndical. L'octroi d'avantages sociaux s'ajoute aux domaines dans lesquels la discrimination est interdite.

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. »

⁷ <https://www.insee.fr/fr/information/2108548>

⁸ <http://www.legifrance.gouv.fr/>

Ainsi, dans le travail, comme les autres types de discriminations, la discrimination syndicale peut s'observer à l'embauche, au cours d'une carrière, ou lors d'un licenciement :

- **La discrimination à l'embauche** : se produit si un candidat est interrogé sur son appartenance syndicale lors d'un entretien d'embauche, ou si le recruteur se renseigne auprès des précédents employeurs, et que c'est ensuite un motif pour ne pas l'embaucher. Il est toutefois difficile de prouver que le motif pour ne pas être embauché est celui-ci.
- **La discrimination au cours de la relation de travail** : se produit lorsque l'évolution de carrière d'un salarié est retardée ou bloquée par rapport à d'autres salariés dans la même situation professionnelle. En 1995, six salariés de Peugeot ont intenté une action en justice en fournissant des « tableaux comparatifs de l'évolution de carrière de leurs collègues ayant la même ancienneté, engagés au même niveau de qualification et appartenant au même atelier » (méthode du panel comparatif). Leur action a abouti à une condamnation de leur employeur car ces procès ont été intentés au début d'un changement important du droit, selon lequel c'est à l'employeur qu'est revenu l'obligation de la charge de la preuve : les salariés apportent des éléments qui font soupçonner qu'il y a discrimination, et c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y en a pas. Cette affaire a donné naissance à ce qu'on a appelé la « méthode Clerc », du nom du syndicaliste de Peugeot qui avait porté le dossier.
- **La discrimination lors du licenciement** : le licenciement pour appartenance syndicale ou activité syndicale est interdit, même pendant la période d'essai. La plupart des représentants du personnel sont dits « protégés »⁹ : une autorisation préalable de l'inspecteur du travail est nécessaire en cas de licenciement.

5.2. Les données disponibles pour étudier les discriminations syndicales

Ces discriminations à l'embauche, en cours de carrière ou lors du licenciement, peuvent être étudiées de la même manière que les discriminations sur d'autres critères. Les données à mobiliser pour les étudier sont donc de la même nature :

Les plaintes ou procès pour discrimination syndicale

Parmi les infractions pour discrimination que permet de repérer la base de données du casier judiciaire (et depuis 2012, le Système d'Information Décisionnel pénal, SID statistiques pénales pour les affaires poursuivies), il y a les discriminations syndicales (9 Natinf possibles). Elles sont rares : ces infractions ont été sanctionnées dans 41 condamnations sur les années 2007-2014 cumulées, dont une seule fois en 2013 et en 2014 (ministre de la Justice – SG – SDSE – casier judiciaire national).

Dans la base de données des procès aux Prud'hommes, on sait si le demandeur est salarié protégé. En 2013, 151 litiges introduits devant les Conseils de Prud'hommes correspondent à des demandes formées par des salariés protégés ; cela représente 0,1 % des litiges (206 039 en 2013) (Guillonnet et Serverin, 2015).

Le recueil de l'information sur l'appartenance syndicale dans les enquêtes du SSP

La question de l'appartenance syndicale est posée dans l'enquête sur les relations professionnelles et négociations d'entreprise¹⁰ (REPONSE) et l'enquête sur les Conditions de Travail de la Dares. Thomas Breda a utilisé ces données dans plusieurs études sur la discrimination salariale en matière salariale (Breda, 2010, 2011, 2014 ; Bourdieu et Breda, 2014, 2016)).

⁹ Selon la loi, bénéficient du statut de salarié protégé la plupart des **représentants du personnel**, qu'ils soient en CDI, en CDD ou en intérim (*articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail*). Sont notamment concernés :

- les délégués syndicaux ;
- les délégués du personnel ;
- les membres du Comité d'entreprise (CE) ;
- les représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- les conseillers prud'hommes.

Cf. <https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/qui-sont-les-salaries-proteges->

¹⁰ De manière plus directe depuis l'édition de 2010.

Dans l'ensemble des autres enquêtes du SSP, l'appartenance syndicale est une question jugée sensible. La question est posée dans l'enquête REPONSE et dans l'enquête Conditions de Travail (mais on ignore si la personne est élue).

La question apparaît également dans le module « Patrimoine immatériel, social, symbolique » de l'enquête « Patrimoine » (Insee, 2009-2010). Ce module n'a pas été reconduit lors de l'édition 2014-2015 de l'enquête.

Enfin, elle est présente dans un panel annuel : le dispositif de Statistiques sur les Ressources et les Conditions de Vie, SRCV (partie française du dispositif européen SILC), qui permet de calculer le taux de syndicalisation.

Données et études qualitatives

Dans son ouvrage « Droit des discriminations dans l'emploi et le travail » (2016), Michel Miné consacre un chapitre à la présentation et à l'analyse de la jurisprudence (française et européenne) en matière de discrimination syndicale dans l'emploi. L'ouvrage présente également les méthodes pour établir la discrimination syndicale et pour calculer et obtenir la réparation des préjudices, causés par cette discrimination, devant les juridictions judiciaires. Il présente les voies du dialogue social, d'entreprise et de branche, pour prévenir la discrimination syndicale.

Par ailleurs, la discrimination syndicale a fait l'objet de travaux qualitatifs monographiques, notamment ceux de Vincent-Arnaud Chappe (élaboré dans le cadre d'un travail doctoral). Il a également mené avec Cécile Guillaume et Sophie Pochic une « enquête collective portant sur la discrimination syndicale ». Il s'agit d'une enquête qualitative par monographies d'entreprises (2015).

Par ailleurs, Evelyne Serverin et Frédéric Guiomard ont publié une étude tirant les enseignements d'un échantillon d'arrêts en appel tirés de JURICA, portant sur les « revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité » (2013). Ce rapport inclut une partie sur la discrimination syndicale.

Les données permettant de reconstituer la carrière de salariés en distinguant ceux qui sont syndiqués et les autres

Le rapport du groupe de dialogue présidé par J.-C. Sciberras inclut une position commune des organisations syndicales, demandant que les entreprises fournissent régulièrement aux représentants du personnel des informations sur les salariés par catégorie, pour voir s'il y a de la discrimination à l'œuvre. Cela pourrait être inclus dans le bilan social annuel (i.e. cela concernerait les entreprises de plus de 300 salariés) : il serait complété par des données donnant l'évolution des rémunérations par catégorie.

Les bilans sociaux des entreprises sont transmis obligatoirement aux inspecteurs du travail. Mais leurs données n'ont pas vocation à alimenter une base de données exploitable par la statistique car il serait délicat de demander aux entreprises de produire des données standardisées alors que le but premier est de construire un langage commun dans le dialogue social local.

Toutefois, pouvoir étudier les différences éventuelles de carrières salariales ou de trajectoires entre un échantillon de salariés et de leurs pairs à partir du moment où ils se syndiquent, permettrait d'appliquer la « méthode Clerc » à un échantillon statistique. Mais il existe peu de données de panel : les DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) sont le plus gros panel de salariés, mais elles ne permettent pas de repérer ceux qui sont syndiqués. L'enquête emploi est un panel sur six trimestres. Mais elle ne permet pas non plus de repérer ceux qui sont syndiqués. Enfin, le dispositif SRCV (dispositif européen SILC) permet d'identifier les salariés qui adhèrent à un syndicat ; ils sont environ 600 chaque année. Ce panel inclut aussi des modules qui décrivent les revenus individuels.



Annexe 1. Chronologie des rapports et travaux officiels sur la discrimination

(1999) **GELD** (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations) (Insee membre du conseil d'administration). Le GELD a été créé en octobre 1999. Il est conçu d'abord comme un observatoire des discriminations raciales. Publications et travaux du GELD :

- « Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers », note n°1, octobre 2000
- « Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve », n°2, mars 2000
- « Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social », n°3, mai 2001
- Animation d'un groupe de travail sur la formation des fonctionnaires de police dans la lutte contre les discriminations, groupe qui n'a pas abouti.
- Séminaire sur la mesure des discriminations (janvier 2000) : intervenants : Gwenaëlle Calvez, Mireille Elbaum, François Héran, Patrick Simon

(2002) **COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN**. Immigration, marché du travail, intégration. Rapport du séminaire présidé par François Héran. Octobre 2002.

(2006) **Commission européenne Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances**. Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (fondée sur la race ou l'origine ethnique, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle). (doc Catherine Borrel) Timo Makkonen. Commission européenne Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances. Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (fondée sur la race ou l'origine ethnique, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle). Quantifier les discriminations Collecte de données et droit européen sur l'égalité. Novembre 2006.

(2007) Anne Debet (rapporteur). Mesure de la diversité et protection des données personnelles. Rapport présenté en séance plénière le 15 mai 2007

(2008) Rapport au Président de la République. Redécouvrir le préambule de la constitution. Rapport du comité présidé par Simone Veil. Décembre 2008.

(2010) Inégalités et discriminations - Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique. Rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD) présidé par M. François HÉRAN ; présenté à M. Yazid SABEG, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances. 5 février 2010.

(2012) **Acsé (agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances)**. Bartłomiej Barcik, Ewa Bogalska-Martin, Oscar Navarro, Aline Prévert. Parcours institutionnels de victimes de discriminations. Rapport de recherche. Septembre 2012.

(2013) (Ponthieux Sophie) L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour la Ministre des Droits des femmes. Octobre 2013

(2013) (Pécaut-Rivolier Laurence). Rapport sur les discriminations collectives en entreprise : lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif. Décembre 2013.

(2014) **CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme, rapporteur national sur la lutte contre le racisme)**. Rapport année 2014 : la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

(2014) (Sénat) Rapport d'information fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale relatif à *la lutte contre les discriminations*, Par Mme Esther Benbassa et M. Jean-René Lecerf, Sénateurs. Novembre 2014.

(2015) (Sciberras Jean-Christophe). Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise. Président du groupe de dialogue : Jean-Christophe Sciberras. 13 MAI 2015

(2015) (L'Horty Yannick). Rapport au premier ministre sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public. Juin 2016.

(2016) (Sciberras Jean-Christophe). Rapport sur le suivi de la mise en œuvre des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise. Président du groupe de dialogue : Jean-Christophe Sciberras. 16 novembre 2016

(2016) (France stratégie). Rapport sur le coût économique des discriminations. Septembre 2016

(2017) (Défenseur des droits). 10è baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Études et Résultats. Mars 2017.

(2017) (Marie Lionel, Pilliard Jean-François). Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales. Avis du Cese. Juillet 2017.

Annexe 2. Publications sur les discriminations (liste non exhaustive)

Aeberhardt Romain and Pouget Julien, 2010, National Origin Differences in ages and Hierarchical Positions Annals of Economics and Statistics, No. 99/100, Special issue : measuring discriminations (july/ december).

Aeberhardt Romain, Fougère Denis et Rathelot Roland, 2011, Les méthodes de testing permettent-elles d'identifier et de mesurer l'ampleur des discriminations ? Economie et statistique N° 447.

Aeberhardt Romain, Fougère Denis, Pouget Julien et Rathelot Roland, 2010, L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés. Economie et statistique N° 433-434.

Aeberhardt Romain, Fougère Denis, Rathelot Roland, 2009, Discrimination à l'embauche : comment exploiter les procédures de testing ? Document de travail de l'Insee (DESE). G 2009 / 13.

AFMD et Face, 2016, Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail, décembre.

Algava Elisabeth et Bèque Marilyne, 2006, Perception et vécu des comportements intolérants - Une analyse du module Relations avec les autres de l'enquête Histoire de vie. Economie et statistique N° 393-394.

Algava Elisabeth, 2016. Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? Dares analyses, n°046, septembre 2016, 7pp.

Amossé Thomas et Denis Jean-Michel (coordonné par), 2016, *La discrimination syndicale en question : la situation en France*, Travail et Emploi, n°145, janvier-mars.

Amossé Thomas et Denis Jean-Michel (coordonné par), 2016, *La discrimination syndicale en question: un panorama international*, Travail et Emploi, n°146, avril-juin.

Baradji Eva, Idmachie Salah, Schreiber Amandine, 2012. Les descendants d'immigrés dans la fonction publique. Insee, 2012. Immigrés et descendants d'immigrés en France - Insee Références - Édition 2012.

Beauchemin Cris, Lhommeau Bertrand et Simon Patrick. Histoires migratoires et profils socioéconomiques. Ined, *sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon*, 2016. Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France. Collection : Grandes Enquêtes.

Berson Clémence, 2013, Testing : la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche, Travail et Emploi, n°135, pp. 27-40.

Bonnal Liliane, Boumahdi Rachid et Favard Pascal, 2013, Inégalités d'accès au logement social :

peut-on parler de discrimination ?, Economie et statistique, N° 464-465-466.

Bossu Bernard, 2014, Les discriminations dans les relations de travail devant les cours d'appel - La réalisation contentieuse d'un droit fondamental, Rapport de recherche, université Lille 2, Septembre.

Bourdieu Jérôme, Breda Thomas, 2014. Les employeurs face aux représentants du personnel : une situation de discrimination stratégique ? Rapport final pour la Dares.

Bourdieu, J., & Breda T., 2016, "Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique ?", Travail et Emploi, n° 145, Dares.

Bouvier Gérard et Jugnot Stéphane, 2013, Les personnes ayant des problèmes de santé ou de handicap sont plus nombreuses que les autres à faire part de comportements stigmatisants. Economie et statistique, N° 464-465-466.

Bouvier Gérard et Niel Xavier, 2010, Les discriminations liées au handicap et à la santé. Insee Première N° 1308, juillet.

Breda Thomas, 2010, Are union representatives badly paid? Evidence from France. Paris School of Economics. Working paper N° 2010; 26.

Breda Thomas, 2011, Les délégués syndicaux sont-ils discriminés ? Publié dans www.laviedesidees.fr le 25 octobre 2011.

Breda Thomas, 2014. Les délégués syndicaux sont-ils discriminés ? Revue économique, 2014/6, Vol. 65.

Brinbaum Yaël et Primon Jean-Luc, 2013, Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés. Economie et statistique N° 464-465-466,.

Brinbaum Yaël, Meurs Dominique et Primon Jean-Luc, 2016, Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination. Ined, *sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon*, 2016. Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France. Collection : Grandes Enquêtes.

Brinbaum Yaël, Muguérou Laure et Primon Jean-Luc, 2012. Les enfants d'immigrés ont des parcours scolaires différenciés selon leur origine migratoire. Insee, 2012. Immigrés et descendants d'immigrés en France - Insee Références - Édition 2012.

Brinbaum Yaël, Muguérou Laure et Primon Jean-Luc, 2016, Les trajectoires du primaire au supérieur des descendants d'immigrés et de natifs d'un DOM. Ined, *sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon*, 2016. Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France. Collection : Grandes Enquêtes.

Brinbaum Yaël, Safi Mirna et Simon Patrick, 2016, Les discriminations en France : entre perception et expérience. Maud Lesné et Patrick Simon. La mesure des discriminations dans l'enquête TeO. Ined, *sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon*, 2016. Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France. Collection : Grandes Enquêtes.

Cédiey Eric, Feroni Fabrice, 2007, Les discriminations à raison de «l'origine» dans les embauches en France, Rapport du Bureau international du Travail.

Cédiey Eric, Feroni Fabrice, Garnier Hélène, 2008, Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français (es) peu qualifié(s). Une enquête nationale par tests de discrimination ou testing. Premières synthèses, n° 06-3, février, Dares.

Chappe Vincent-Arnaud, Denis Jean-Michel, Guillaume Cécile, Pochic Sophie, 2015, CFDT – Économie et Société. Synthèse d'étude, Septembre 2015. Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux : Les deux faces du dialogue social à la française ?

Chevreaux Marine, Darmaillacq Corinne. Trésor Eco, 2014, La syndicalisation en France : paradoxes, enjeux et perspective. Trésor Eco, n° 129, mai.

Cnil et Défenseur des droits, 2012, Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances. Guide méthodologique à usage des acteurs de l'emploi, mars.

Coupié Thomas, Giret Jean-François et Moullet Stéphanie, 2010, Lieu de résidence et discrimination salariale : le cas des jeunes habitant dans une zone urbaine sensible. Économie et statistique, N°433-434.

Delattre Éric, Leandri Noam, Meurs Dominique et Rathelot Roland, 2013, Introduction : Trois approches de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discriminations ressenties. *Economie et statistique*, N° 464-465-466.

Domergue Florent, Jourdan Virginie, 2012. L'intégration sur le marché du travail des signataires du Contrat d'accueil et d'intégration en France en 2009. Insee, 2012. Immigrés et descendants d'immigrés en France - Insee Références.

Duguet Emmanuel, L'horty Yannick, Meurs Dominique, Petit Pascale, 2010, Measuring Discriminations: an Introduction *Annals of Economics and Statistics*, No. 99/100, Special issue : measuring discriminations (july/ december).

Duguet Emmanuel, L'Horty Yannick, Petit Pascale, 2009, L'apport du testing à la mesure des discriminations. *Connaissance de l'emploi* n° 68, août 2009.

Duguet Emmanuel, Leandri Noam, L'Horty Yannick and Petit Pascale, 2010, Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated against? A Controlled Experiment in the Paris Area. *Annals of Economics and Statistics*, No. 99/100, Special issue : measuring discriminations (july/ december).

Duguet Emmanuel, Leandri Noam, L'Horty Yannick, Petit Pascal, 2009, Les facteurs de discriminations à l'embauche pour les serveurs en Ile-de-France : résultats d'un testing. *Premières synthèses*, n° 06-3, février, Dares.

Dumas Audrey, Silber Jacques and Weber Michal, 2010, On the Measurement of Wage Mobility and its Decomposition *Annals of Economics and Statistics*, No. 99/100, Special issue : measuring discriminations (july/ december).

Edo Anthony et Jacquemet Nicolas, 2013, Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? *Economie et statistique* N° 464-465-466.

Émergences pour nodiscrim (lutter contre les discriminations au travail). *Les discriminations syndicales en France*. Septembre 2004.

Etienne Jean-Michel and Narcy Mathieu, 2010, Gender age Differentials in the French Nonprofit and For-profit Sectors: Evidence from Quantile Regression *Annals of Economics and Statistics*, No. 99/100, Special issue : measuring discriminations (july/ december).

Falcoz¹¹ C. et Becuwe A., 2009, « La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle », *Travail, genre et sociétés*, vol. 21 n° 1, p. 69-89.

Froni Fabrice, Ruault Marie et Valat Emmanuel, 2016, Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ?, *Dares Analyses*, décembre.

Gazier Bernard, 2010, La discrimination économique est-elle soluble dans la complexité ? *Revue de l'OFCE* 114, juillet.

Godechot Olivier, 2013, Le salaire dépend-il du sexe du supérieur ? *Economie et statistique*, N° 464-465-466.

Guedj Hélène, Beaumont Sébastien, 2014, Éducation nationale : des métiers exposés aux menaces et aux insultes. *Insee Première* n° 1506, juillet.

Guillonneau Maud et Serverin Evelyne, 2015, Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses. *Infostats Justice* N° 135, août.

Hamel Christelle, Lesné Maud et Primon Jean-Luc, 2016, La place du racisme dans l'étude des discriminations. Yaël Brinbaum, Mirna Safi et Patrick Simon. *Les discriminations en France : entre*

¹¹ Dans une étude portant sur l'homophobie dans l'entreprise, des cadres homosexuels font état de discrimination ressentie en cas d'orientation sexuelle révélée ou découverte (Falcoz, Becuwe, 2009). Cela va de l'hostilité ouverte dans les interactions quotidiennes (insultes de la hiérarchie, de collègues, de clients) à des comportements insidieux mais lourds de conséquences, comme se voir écarter de postes de direction sous prétexte que l'on ne « [sait] pas diriger des hommes » ou « faire un boulot d'homme ». Par ailleurs, une méta-analyse américaine (Klawitter, 2015) a montré que les hommes homosexuels ont un salaire inférieur, *ceteris paribus*, à leurs « homologues hétérosexuels ». L'effet est atténué, mais pas annulé, lorsqu'ils sont mariés à une femme et donc ne sont pas ouvertement homosexuels. En revanche, c'est l'inverse pour les femmes lesbiennes : en anglais, il y aurait un effet qualifié de « lesbian premium » ; toutefois, l'article montre que ces différences sont plus faibles lorsque les femmes homosexuelles sont mariées à un homme, ce qui est « cohérent avec l'hypothèse d'une discrimination » (« consistent with the discrimination story »).

perception et expérience. Maud Lesné et Patrick Simon. La mesure des discriminations dans l'enquête TeO. Ined, sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon, 2016. Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France. Collection : Grandes Enquêtes.

Hellerstein Judith K., McInerney Melissa and Neumar David, 2010, Spatial Mismatch, Immigrant Networks, and hispanic Employment in the United States. *Annals of Economics and Statistics*, No. 99/100, Special issue : measuring discriminations (july/ december).

Interstats, 2017, Racisme, xénophobie et discriminations en France : que nous enseignent les procédures enregistrées par les forces de sécurité ?, Analyse du ministère de l'Intérieur, N°15, mars.

Jacquemet Nicolas, Edo Anthony, 2013, La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français, Cerepmap, n° 31.

Jones Emilia Ene, 2013, Discrimination à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ? *Economie et statistique* N° 464-465-466.

Jugnot Stéphane, 2012. L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés. Insee, 2012. Immigrés et descendants d'immigrés en France - Insee Références - Édition 2012.

Jugnot Stéphane, 2014, Les statistiques « ethniques » outillent des politiques de quotas plutôt que la connaissance des discriminations : l'exemple canadien, *La Revue de l'Ires*, 2014/4 n° 83.

Klawitter M., 2015, "Meta-Analysis of the Effects of Sexual Orientation on Earnings", *Industrial relations*, January 2015, Volume 54, Issue 1.

L'inspection du travail en France en 2013. Bilans & Rapports. Direction générale du travail.

L'Horty Yannick, Duguet Emmanuel, du Parquet Loïc, Petit Pascale et Sari Florent, 2011, Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès de jeunes qualifiés. *Economie et statistique* N° 447, 2011.

Laouénan Morgane, 2013, Un cas particulier de discrimination sur le marché du travail : l'accès aux emplois en contact avec le public. *Economie et statistique*, N° 464-465-466.

Laurent Thierry et Mihoubi Ferhat, 2013, Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte. *Economie et statistique*, N° 464-465-466 - 2013.

Lebugle Amandine, "Les insultes envers les femmes dans les espaces publics". La lettre de l'observatoire national des violences faites aux femmes n° 8, novembre 2015.

Lesné Maud et Simon Patrick, 2016, La mesure des discriminations dans l'enquête TeO. Ined, sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon, 2016. Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France. Collection Grandes Enquêtes.

Lollivier Stéfan et Soulez Christophe (Sous la direction de), 2014, La criminalité en France. Rapport de l'Observatoire National de la Délinquance et de la Réponse Pénale.

Lup Tick Simona and Oaxaca Ronald L.. Technological Change and Gender Wage Gaps in the US Service Industry *Annals of Economics and Statistics*, N°99/100, Special issue : measuring discriminations (july/ december 2010).

Mercat-Bruns Marie, 2015, L'identification de la discrimination systémique, *Revue de droit du travail*, p.672.

Meurs Dominique et Pailhé Ariane, 2010, Position sur le marché du travail des descendants directs d'immigrés en France : les femmes doublement désavantagées *Economie et statistique* N° 431-432.

Meurs Dominique et Ponthieux Sophie, 2000, Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes. *Economie et statistique* N° 337-338, 2000 - 7/8.

Meurs Dominique, Pailhé Ariane and Ponthieux Sophie, 2010, Child-related Career Interruptions and the Gender Wage Gap in France *Annals of Economics and Statistics*, No. 99/100, Special issue: measuring discriminations (july/ december).

Meurs Dominique, 2017, Le chômage des immigrés: quelle est la part des discriminations? *Population & Sociétés*, N°546, juillet/août.

- Miné Michel, 2016, Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, Editions Larcier (coll. Paradigme), Bruxelles, 852 pp.
- Moreau André, 2015, Sécurité et défense : des professions plus souvent victimes d'agressions physiques ou verbale. Analyse N°1, octobre.
- Pan Ké Shon Jean-Louis et Scodellaro Claire, 2016, L'habitat des immigrés et des descendants : ségrégation et discriminations perçues. Ined, *sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon*, 2016. Trajectoires et origines - Enquête sur la diversité des populations en France. Collection : Grandes Enquêtes.
- Parodi Maxime, 2010, De la discrimination statistique à la discrimination positive Remarques sur l'inférence probabiliste Revue de l'OFCE 112, janvier.
- Petit Pascale (commentaire), 2010, Inégalités d'accès aux emplois et inégalités de salaires : la situation des enfants d'immigrés et des jeunes résidant dans une zone urbaine sensible. Economie et statistique N° 433-434.
- Petit Pascale, Duguet Emmanuel, L'Horty Yannick, du Parquet Loïc et Sari Florent, 2013, Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? Economie et statistique N°464-465-466.
- Pignoni Marie Teresa, 2016, La syndicalisation en France - Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique. Dares Analyses N°025, mai.
- Ponthieux Sophie, 2013, L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour la Ministre des Droits des femmes. Octobre.
- Riach Peter A. and Rich Judith, 2010, An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market. Annals of Economics and Statistics, No. 99/100, Special issue : measuring discriminations (july/ december).
- Ris Catherine, 2013, Les inégalités ethniques dans l'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Economie et statistique N° 464-465-466.
- Safi Mirna et Simon Patrick, 2013, Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues. Economie et statistique N° 464-465-466.
- Serverin Evelyne et Guiomard Frédéric, 2013, Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité - Les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JURICA (2007-2010). Décembre.
- Toulemon Laurent (Commentaire), 2013, Discrimination salariale à l'encontre des homosexuels : de quoi et de qui parle-t-on ? Economie et statistique, N° 464-465-466.
- Valfort Marie-Anne, 2015, Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité, Institut Montaigne.

Annexe 3. Recueil des critères de discrimination dans les enquêtes du SSM

1. Origine :

appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ; appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une nation ; appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une race déterminée¹² (*données sensibles car « font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques »*)

- Variable du **Tronc Commun des Ménages** : la nationalité (français de naissance y compris par réintégration ; français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à sa majorité ; de nationalité étrangère ; apatride).
- Dans le **TCM**, bloc optionnel G, « Ressources culturelles » : lieu et pays de naissance des parents, nationalité à la naissance des parents.
- L'enquête **Virage** de l'Ined (Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes, 2015) repère les personnes « migrantes » afin d'« étudier les liens entre les violences et la discrimination des personnes migrantes, homosexuelles ou en situation de handicap »

Une première synthèse est proposée dans le tableau suivant :

¹² La Loi distingue quatre aspects aux critères de discrimination fondés sur l'origine.

		Questions concernant potentiellement quatre critères : origine ; appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une race, à une nation						
Enquête ou dispositif (et son acronyme)	Année dernière enquête (dernière année disponible)	Nationalité	Lieu de naissance	Pays naissance	Année d'entrée en France	Lieu de naissance des parents	Pays de naissance des parents	Nationalité à la naissance des parents
Tronc Commun des Ménages		oui	oui	oui	oui (année d'installation)	non (question non obligatoire du TCM, dans le Bloc G, "Ressources culturelles")	non (question non obligatoire du TCM, dans le Bloc G, "Ressources culturelles")	non (question non obligatoire du TCM, dans le Bloc G, "Ressources culturelles")
Recensement	Annuel à partir de 2006	oui	oui	oui	oui	non	non	non
Echantillon démographique permanent (EDP)	Permanent	oui	oui	oui	oui	non	non	non
Emploi (Insee)	Continu depuis 2003	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Cadre de Vie et Sécurité (CVS) (Insee)	Depuis 2007	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Sans domicile (Insee)	2012	oui	oui	oui	non	oui	oui	non
Enquête famille logements (EFL) (Insee)	2011	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Budget de famille (Insee)	2010-2011	oui	oui	oui	oui	non	non	non
Statistiques sur les revenus et les conditions de vie (panel SRCV) (Insee)	Annuel depuis 2004	oui	oui	oui	oui	non	non	non
Patrimoine (Insee)	2010	oui	oui	oui	oui	non	non	non
Logement (Insee)	2006	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) (Insee)	Dispositif annuel par cycles de 4 ans	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Formation et qualification professionnelle (FQP) (Insee)	2003	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui
Histoire de vie (HDV) (Insee)	2003	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Santé (Insee)	2002-2003	oui	oui	oui	non	non	non	non
Handicap-Santé (Insee-Drees)	2008-2009	oui	oui	oui	oui	non	non	non
Handicap-Incapacité-Dépendance (Insee-Drees)	1998-2001	non	oui	oui	oui	non	non	non
Changement organisationnel et informatisation (COI) (Insee-Dares)	2007	non	non	non	non	oui	oui	non
Trajectoires et Origines (TeO) (et Mobilité Géographique et Insertion Sociale, MGIS 1993) (Ined-Insee)	2008	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Risques Psycho-Sociaux (Dares)	2015-2016	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Conditions de travail (Dares)	2012	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Suivi des jeunes diplômés demandeurs d'emploi (Dares)	2009	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui
Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi (Dares)	2008	oui	non	non	non	non	non	non
Santé et itinéraire professionnel (SIP)	2006	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui
Offre d'emploi et recrutement (Ofer) (Dares, ANPE, CEE, Céreq)	2005	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Etude des parcours individuels et conjugaux (EPIC ; Ined)	2013	oui	oui	oui	oui	non	non	non
Etude des relations familiales et intergénérationnelles (Erfi ; Ined)	2011	oui	non	non	non	non	non	non
Génération (Cereq)	2007 (sur la génération sortie en 2004)	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui
Demandeurs d'emploi inscrits au Pôle Emploi et Fichier historique	2009	oui	non	non	non	non	non	non

2. Sexe

- Variable du **Tronc Commun des Ménages**.

3. Situation de famille

- Variables du **Tronc Commun des Ménages** : vie en couple, état matrimonial légal, nombre d'enfants.

4. Grossesse (*donnée sensible car relative à la santé*)

- Variables du **Tronc Commun des Ménages** : on sait la date de naissance de tous les habitants du logement, donc on peut repérer les bébés et les grossesses qui ont précédé leur arrivée (sauf s'il s'agit d'une adoption, ce qui n'est pas précisé).
- Enquête **Santé** 2002-2003 : module « grossesse en cours ».
- **Erfi** (Etude des relations familiales et intergénérationnelles) 2008 et 2011 : « êtes-vous actuellement enceinte ».

5. Apparence physique (*donnée sensible si elle « fait apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques »*)

- Parmi les critères liés à l'apparence physique, la couleur de peau ne peut jamais être demandée. Sur le site de l'Insee, il est rappelé que « Le Conseil constitutionnel précise dans son commentaire que serait contraire à la Constitution la définition *a priori* d'un "référentiel ethno-racial" ».
- La taille et le poids (critères d'apparence physique) : enquête **Santé** (Insee ; dernière édition en 2002-2003).

6. Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur

7. Patronyme

Le patronyme n'apparaît jamais dans les fichiers : il est recueilli au moment où l'enquêteur vérifie qu'il enquête bien la bonne personne, mais la fiche adresse est détruite.

8. Lieu de résidence

- **Tronc Commun des Ménages** :
 - appartenance à une ZUS.
 - commune et département de résidence. Mais ces données ne sont jamais diffusées car elles sont rarement significatives (pour des raisons liées au mode de tirage des échantillons).
- **CVS** (Cadre de Vie et Sécurité) : « Selon vous, votre quartier ou votre village est-il concerné par... » un problème de « mauvaise image ou (...) mauvaise réputation » ?

9. État de santé (*donnée sensible puisque « relative à la santé »*)

- **Enquête Emploi en Continu** : module « santé » avec l'état de santé général perçu ; maladie, problème de santé chroniques ; reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

- Enquête « **Conditions de travail** » (Dares ; 2012-2013) : module « santé » avec l'état de santé général perçu ; maladie, problème de santé chroniques ; reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.
- Enquête « **Risques Psycho-Sociaux** » (Dares ; 2016) : le même modèle « santé » figure, avec en outre le repérage de douleurs localisées et de troubles du sommeil. Il y a également un module « santé mentale », cherchant à repérer des symptômes liés à la dépression ou l'anxiété. Enfin, des questions sur les éventuelles idées suicidaires sont posées dans l'auto-questionnaire.
- Enquête **Santé** (Insee ; dernière édition en 2002-2003) : inclut un module de description rapide de la santé avec l'appréciation de l'état de santé général perçu.
- Enquête **Erfi** (Etude des relations familiales et intergénérationnelles) 2008 et 2011 : module « santé perçue », maladie chronique, handicap ou "problème de santé physique ou mentale ou handicap » qui « limite dans (la) capacité à effectuer des activités quotidiennes normales ».
- Enquête **Handicap-Santé** de 2008 (Insee).
- **Dispositif SRCV** (Statistiques sur les Revenus et les Conditions de Vie) (Insee, annuel) : module sur la santé perçue, maladie ou problème de santé chronique.
- **TeO (Trajectoires et Origines)** (2008) : module sur la santé perçue, maladie chronique. Module « discrimination dans la santé » : « Est-il déjà arrivé qu'on vous refuse une consultation médicale parce que vous êtes à la CMU ou à l'AME ? » ; « Vous est-il déjà arrivé qu'un médecin ou du personnel médical vous traite moins bien ou vous reçoive plus mal que les autres patients ? », et dans ce dernier cas, « A votre avis, ce comportement était-il lié à... » « votre sexe (le fait d'être un homme ou une femme) , votre état de santé ou un handicap, votre couleur de peau, vos origines ou votre nationalité, votre façon de vous habiller, votre âge, autres, Refuse de répondre, Ne sait pas ».

10. Handicap (*donnée sensible puisque « relative à la santé »*)

- Dans le **TCM**, Bloc optionnel H, « Charges et ressources relationnelles » : question « Avez-vous un handicap ou simplement quelques gênes ou difficultés dans la vie quotidienne ? » (oui, un handicap / oui, quelques gênes ou difficultés dans la vie quotidienne / non).
- **Enquête Emploi en Continu**.
- Enquête **Risques Psycho-Sociaux (RPS)** (Dares ; 2016) : « au cours des trois dernières années, l'un de ces événements vous a-t-il marqué ? Un handicap (suite à un accident ou un problème de santé) ou une maladie grave... »
- Enquête **Santé** 2002-2003 : repérage des « personnes handicapées ou ayant simplement quelques gênes ou difficultés dans la vie quotidienne » ; repérage des déficiences « auditive, visuelle, motrice, troubles du comportement ou psychiatriques, intellectuelle, autre », et leur description (origine, conséquences).
- Enquête **Handicap-Santé** de 2008 (Insee).
- **Dispositif SRCV** (Statistiques sur les Revenus et les Conditions de Vie) (Insee, panel annuel) : repérage des personnes handicapées du ménage.
- L'enquête **Virage** de l'Ined (Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes, 2015) identifie les personnes handicapées afin d'« étudier les liens entre les violences et la discrimination des personnes migrantes, homosexuelles ou en situation de handicap ».

11. Caractéristiques génétiques (*donnée sensible si elle « fait apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethnique », ou si elle est « relative à la santé »*)

Les caractéristiques génétiques n'ont jamais été abordées dans une enquête du SSP.

12. Mœurs (*donnée sensible si elle est « relative à la santé »*)

- Tabagisme : enquête **Santé** (Insee ; dernière édition en 2002-2003). Question posée même aux moins de 15 ans. Enquête Handicap-Santé (Insee, Drees) de 2008.
- Alcool : questions indirectes dans l'enquête **Santé** (Insee ; dernière édition en 2002-2003). Module « consommation d'alcool » dans l'enquête **Handicap-Santé** (Insee, Drees) de 2008.

13. Orientation sexuelle (*donnée sensible puisque « relative à la vie sexuelle »*)

- Ensemble de la population homosexuelle : l'enquête **Virage** de l'Ined (Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes, 2015) identifie les personnes homosexuelles afin d'« étudier les liens entre les violences et la discrimination des personnes migrantes, homosexuelles ou en situation de handicap ».
- Conjoints de même sexe : dans le TCM, on sait identifier les personnes en couple cohabitant, donc on peut identifier les conjoints cohabitants de même sexe¹³. Cela dit, la fiabilité de cette information n'est pas forcément établie car la population concernée est petite (167 000 personnes en couple cohabitant de même sexe, d'après l'IP 1435) ; et dans les fichiers du Recensement, jusque récemment, il y avait un redressement au moment de la saisir pour enlever les couples de même sexe (c'était considéré comme une erreur de déclaration).

14. Identité sexuelle (*donnée sensible puisque « relative à la vie sexuelle »*) (être transgenre).

15. Âge

Tronc Commun des Ménages.

16. Opinions politiques (*donnée sensible puisque « fait apparaître, directement ou indirectement, les opinions politiques »*)

- **EPIC** (Etude des parcours individuels et conjugaux) (Ined-Insee, 2013) : « politiquement, diriez-vous que vous êtes plutôt Très à gauche, A gauche, Au centre, A droite, Très à droite, Vous n'avez pas d'opinion politique, Ne souhaite pas répondre ». Question sur l'intérêt pour la politique (pas du tout, peu, assez, beaucoup).
- **TeO** (Trajectoires et Origines) (2008) : « êtes-vous membre d'un parti ou d'un mouvement politique ? » Question sur l'intérêt pour la politique. « Vous-même, vous vous diriez très à gauche, plutôt à gauche, au centre, plutôt à droite, très à droite, ni à gauche ni à droite, refuse de répondre, ne sait pas ».
- **MFV** (Migrations, Familles et Vieillesse, dans les Dom ; Ined et Insee, 2010) : repère les membres « d'une association politique ou syndicale ».

17. Activités syndicales (*donnée sensible puisque « fait apparaître, directement ou indirectement, l'appartenance syndicale »*)

- La question de l'appartenance syndicale est posée dans l'enquête **REPONSE** et dans l'enquête **Conditions de Travail** (mais on ne sait pas si la personne est élue).
- Dans l'ensemble des autres enquêtes du Système Statistique Public, l'appartenance syndicale est une question jugée sensible. La possibilité de poser cette question a été étudiée pour l'**Enquête Emploi** : elle a été rejetée par crainte d'augmenter l'attrition du panel. La question est posée dans l'enquête **REPONSE** et dans l'enquête **Conditions de Travail** (mais on ne sait pas si la personne est élue).

¹³ Voir l'exploitation qui a été faite de cette information à partir de l'Enquête Emploi : Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi. Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte. Economie et statistique N° 464-465-466 - 2013.

- La question apparaît également dans le module « Patrimoine immatériel, social, symbolique » de l'enquête « **Patrimoine** » de 2009-2010. Ce module n'a pas été reconduit lors de l'édition 2014-2015 de l'enquête.
- La question est posée dans **TeO** (Trajectoires et Origines) (2008) ; plus exactement, on demande si la personne est « syndiquée ou adhérente d'une association professionnelle ».
- Enfin, elle est présente dans un panel annuel : le dispositif de Statistiques sur les Ressources et les Conditions de Vie (**SRCV**).

18. Appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une religion déterminée (donnée sensible puisque « fait apparaître, directement ou indirectement, les opinions religieuses »)

- **EPIC** (Etude des parcours individuels et conjugaux) ((Ined-Insee, 2013) : question sur la religion (Catholicisme, Protestantisme, Islam, Bouddhisme, Hindouisme, Judaïsme, Autre, Sans religion, Ne souhaite pas répondre) et son importance pour la personne.
- **TeO** (Trajectoires et Origines) (2008) : questions sur la pratique religieuse et l'importance de la religion ; le port, « dans la vie quotidienne », « en public », d'« un vêtement ou un bijou qui peut évoquer votre religion ».
- **MFV** (Migrations, Familles et Vieillessement, dans les Dom ; Ined et Insee, 2010) : repère les membres « d'une association religieuse », ainsi que la religion dont on « se sent le plus proche » et les « autres cultes ou rites religieux pratiqués ». Construction d'une variable synthétique relative à la pratique religieuse (Sans religion / non pratiquant, Sans religion / pratique occasionnelle, Sans religion / pratique régulière, A une religion / non pratiquant, A une religion / pratique occasionnelle, A une religion / pratique régulière).