

Synthèse de la Rencontre du 22 juin 2017 Comment mesurer les discriminations dans le domaine de l'emploi ?

La Rencontre s'est tenue **sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras** qui a rappelé en introduction les diverses formes que peuvent revêtir les discriminations, la variété des solutions qui peuvent être mises en œuvre et la difficulté d'en assurer le suivi. Mais pour agir, il est nécessaire de pouvoir mesurer. Le Cnis a fait le choix d'aborder le thème de la discrimination dans le domaine de l'emploi sous un angle large, sans cibler une forme de discrimination particulière. La rencontre souhaite faire le point sur les dispositifs de mesure existants et sur les manques. Cela s'inscrit en réponse au programme de moyen terme du Cnis.

La secrétaire générale du Cnis, **Françoise Maurel**, a souligné que **l'objectif des échanges** sollicités dans le cadre de cette rencontre sera de faire le point sur les outils de mesure et les données disponibles pour rendre compte du phénomène. La proposition est d'engager une réflexion sur les définitions, les sources et les méthodes à privilégier ou à développer. Pour cela, ont été réunis des experts du domaine, des producteurs de données susceptibles de mesurer les discriminations, des utilisateurs de ces données, mais aussi des praticiens confrontés à l'analyse de situations concrètes de discrimination dans l'emploi. Tous les utilisateurs pourront ainsi exprimer leurs attentes en matière d'information statistique. Ces échanges devraient aussi permettre de resituer la situation de la France par rapport à d'autres pays.

Professeur au conservatoire national des arts et métiers, **Michel Miné** a centré son intervention sur la grille de lecture que propose le droit pour identifier les discriminations. Celles-ci sont souvent difficiles à percevoir, car banalisées ou cachées. L'identification des discriminations recouvre ainsi un enjeu fort, tant pour les statisticiens que pour les juristes. Le droit des discriminations, tel qu'applicable aujourd'hui en France, est fondé sur un corpus de règles et non sur un principe général de non-discrimination. Il s'applique ainsi au regard de critères. En 1946, quatre ou cinq critères de discrimination étaient définis, aujourd'hui, ils sont au nombre de trente. De manière générale, la discrimination désigne, dans une situation donnée (de travail, de consommation, etc.), un traitement défavorable subi par une personne. Le droit du travail vise ainsi potentiellement toute mesure prise par une entreprise ou une administration, depuis le recrutement jusqu'à la rupture du contrat de travail, en passant la rémunération, le déroulement de carrière, etc. – le droit pénal n'abordant quant à lui que certaines mesures. La discrimination peut être qualifiée de « directe » lorsque, dans une situation comparable (la notion de « comparable » n'étant pas équivalente à celle « d'identique »), une personne est moins bien traitée qu'une autre ne l'est, ne l'a été, ne l'aura été ou ne le serait, au regard d'un ou plusieurs critères (avec des possibilités de cumuls conjoncturels ou structurels). La discrimination peut aussi être qualifiée « d'indirecte » lorsqu'une entreprise ou un acteur économique met en œuvre une règle (légale, réglementaire ou conventionnelle) ou une pratique qui, bien qu'apparaissant neutre (sans référence à un critère de discrimination), a des effets plus défavorables sur les personnes relevant d'un ou plusieurs critères de discrimination. Pour lever la présomption de discrimination indirecte, le cas échéant en cas de contentieux, l'employeur doit alors justifier son besoin de la règle ou de l'usage : l'objectif poursuivi doit apparaître pertinent et sans caractère discriminatoire ; les moyens mis en œuvre doivent également apparaître pertinents et proportionnés.

Une première partie de la matinée a d'abord été consacrée aux **méthodes de mesure des discriminations dans l'emploi et les sources disponibles** actuellement. **Sébastien Roux (Insee)** a dressé un panorama des différentes méthodes en décrivant trois approches complémentaires permettant d'aborder la mesure des discriminations.

- L'approche « indirecte » consiste à mesurer des différences objectives entre des groupes d'individus distingués selon leur caractéristique discriminante. Elle implique d'utiliser des données individuelles adaptées, contenant des informations sur la nature du traitement observé (situation d'emploi, salaire, etc.) et la caractéristique potentiellement discriminante (sexe, origine, etc.), ainsi que des variables de contrôle permettant de reconstituer des situations similaires (niveau d'éducation, expérience, nature du poste occupé, etc.). Cette approche repose sur le constat de différences, sans apporter de certitudes quant au fait que celles-ci résultent bien de comportements discriminatoires.

- L'approche « subjective » consiste à interroger directement les victimes potentielles de discriminations sur leur ressenti. Cette approche implique d'identifier, dès la conception de l'enquête, les discriminations à examiner. Elle nécessite également de pouvoir identifier les individus possédant les caractéristiques potentiellement discriminées.
- Enfin, le « *testing* », renverse la perspective en s'intéressant non plus aux discriminés mais aux discriminants potentiels. En observant les réactions de ces derniers face à une situation, cette approche permet de mettre en évidence d'éventuels comportements discriminatoires.

La mesure des discriminations demeure toutefois confrontée à un certain nombre de limites. Notamment, les trente critères de discrimination évoqués ne sont pas tous couverts par la statistique publique. Sébastien Roux conclut en soulignant le rôle multiple de la statistique publique : de production de données, leur analyse, la mise à disposition des bases d'études, de l'évolution des enquêtes existantes par l'introduction de modules supplémentaires, ouvrant ainsi les perspectives à venir.

Trois présentations ont suivi ce panorama. La première, par **Emmanuel Valat (Dares)**, a décrit les enquêtes de la statistique publique qui abordent ce thème des discriminations dans le domaine de l'emploi, à travers des questions objectives ou subjectives (enquête Trajectoires et Origines, enquête Mobilité géographique et insertion sociale, l'enquête Histoire de vie et l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants). Autour des conditions d'emploi, ont été évoquées les enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux, et l'enquête REPONSE qui aborde l'impact sur les carrières des mandats de représentant du personnel. Une deuxième intervention de **Clémence Berson (Banque de France)** a explicité le principe de la méthode du *testing*. Ce type d'études a été mis en place en réaction aux critiques formulées à l'encontre des enquêtes statistiques – ces dernières permettant de mesurer des écarts en matière de rémunération ou de taux d'emploi et assimilant, pour certains de manière insuffisamment justifiée, la part inexpliquée de ces écarts à de la discrimination. L'intérêt majeur du *testing* (qui s'est développé en France et à l'étranger) est de permettre l'identification de comportements discriminatoires au moment de l'embauche. Les limites et biais de cette approche ont été discutés. Enfin, **Eric Cédiey (ISM Corum)** a décrit les opérations dites de « *testing* sollicité » en illustrant par l'expérience conduite au sein du groupe Casino. Le *testing* sollicité répond à la volonté d'un employeur d'organiser lui-même l'observation d'éventuelles discriminations, en matière de recrutement, pratiquées dans son organisation ou dans son réseau.

Durant la deuxième partie de la matinée, une table ronde animée par **Sophie Pochic (CMH/CNRS)** a rassemblé quatre utilisateurs avec des profils variés : **Nathalie Bajos (Défenseur des droits)**, **Jean-Michel Denis (Université Marne-la-vallée)**, **Inès Dauvergne (Diversité des entreprises pour la Cité)**, **Marc Rivault (Réseau AFMD)**. Chacun de ces acteurs a exposé son point de vue sur les sujets suivants : les types d'outils développés ; les méthodes jugées les plus utiles ; les critères encore peu mesurés ou plus complexes ; et le besoin de données faisant défaut. Les apports et propositions de chaque intervenant ont été très riches et éclairent différentes pistes d'évolution du système de connaissances actuelles, qu'il s'agisse de la statistique publique ou de la recherche.

Une des demandes des utilisateurs de la statistique publique consiste à bénéficier de synthèses chiffrées, permettant le cas échéant d'effectuer des comparaisons par secteur ou avec les chiffres du Défenseur des droits. Au-delà de la mesure, l'accent a également été mis sur l'importance du dialogue pluridisciplinaire et des études qualitatives, s'agissant notamment de comprendre les mécanismes producteurs des perceptions ou des actes discriminatoires objectivés. Les recherches-actions menées sur les stéréotypes s'avèrent, à ce sujet, fort instructives.

Le constat a été fait d'un grand nombre de données sur l'accès à l'emploi, mais plus limitées sur les questions liées à l'évolution professionnelle, la rémunération ou encore les conditions de travail.

Il conviendrait de renforcer la place de certaines questions concernant la discrimination syndicale dans les enquêtes de la statistique publique. Un autre enjeu serait de travailler à une réappropriation des outils et méthodes de la statistique publique au sein des entreprises, dans une logique de transfert d'expertise.

Enfin, une dernière intervention de **Stéphane Carcillo (OCDE)** a resitué la situation de la France en comparaison à d'autres pays à partir de l'exemple des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT). Sur le marché du travail, il demeure difficile d'identifier les discriminations à l'encontre des LGBT. A ce jour les mesures réalisées ne permettent pas une comparabilité entre pays. Les quelques études disponibles restent spécifiques à chaque pays et diffèrent selon leur méthodologie et leur portée. Pour mieux mesurer la discrimination, mieux comprendre ses origines et le rôle des politiques et des institutions, une harmonisation des méthodes est en cours de réflexion.