



Manuel européen sur les données relatives à l'égalité



Manuel européen sur les données relatives à l'égalité

Pourquoi et comment élaborer un socle national de connaissances sur l'égalité et la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité G.4

Manuscrit terminé en novembre 2006

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.

Si vous souhaitez recevoir le bulletin d'information électronique «ESmail» de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, envoyez un courrier électronique à l'adresse suivante: empl-esmail@ec.europa.eu — le bulletin d'information paraît régulièrement en allemand, anglais et français.

Le présent manuel a été rédigé par Timo Makkonen à la demande du ministère finlandais du travail.

Le présent manuel a été produit dans le cadre du projet «Making Equality a Reality with Adequate Data» (MERA), mené par le ministère finlandais du travail. Sa rédaction a été guidée par les orientations d'un groupe de référence composé des personnes suivantes: Meri-Sisko Eskola (président, ministère finlandais du travail), Flaminia Bussacchini (Commission européenne), Mikko Cortés Téllez (ministère finlandais de l'éducation), Claire Herrmann (Commission européenne), Simo Mannila (STAKES), Sue Scott (experte indépendante), Patrick Simon (INED), Daniel Wagman (expert indépendant) et John Wrench (EUMC). Perttu Salmenhaara a collaboré au projet en tant qu'assistant de recherche. Le ministère finlandais du travail tient à remercier pour leur contribution les diverses personnes qui ont été consultées au cours du projet. Celui-ci a bénéficié du soutien du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006).

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007

ISBN 92-79-03225-9

© Communautés européennes, 2007

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Avant-propos

Le droit à l'égalité de traitement est un droit humain universel et une valeur fondamentale de l'Union européenne. L'égalité de traitement, en d'autres termes la garantie offerte à tout un chacun d'exercer ses droits et chances, est une condition *sine qua non* de la création d'un marché du travail fondé sur l'inclusion et de l'instauration de la cohésion sociale. Qui plus est, les politiques d'égalité des chances se justifient du point de vue économique car elles peuvent aider les personnes à réaliser toutes leurs potentialités et contribuer à l'adéquation entre les travailleurs et les emplois.

L'UE a adopté deux directives relatives à l'égalité de traitement durant l'année 2000. Dans le domaine de l'emploi, la directive 2000/78/CE interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La directive 2000/43/CE interdit quant à elle toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans des domaines très variés, notamment l'emploi, l'éducation, la sécurité sociale et la fourniture de biens et services. Aux quatre coins de l'UE, ces directives ont considérablement haussé le degré de protection des personnes contre la discrimination.

Toutefois, force est de constater que l'égalité de traitement n'est pas encore devenue une réalité dans l'UE d'aujourd'hui. L'Europe a encore du chemin à parcourir pour atteindre cet objectif. Les données disponibles montrent sans équivoque que la discrimination est un véritable frein à la réussite sociale et économique de nombreux groupes et citoyens. Il est impératif de remédier à cette situation inadmissible.

Puisque nous avons décidé de faire changer les choses en faveur des groupes et des personnes victimes d'une discrimination, nous devons veiller à agir sur la base de connaissances solides. Les politiques et pratiques de tous les domaines de la vie, y compris la politique, l'administration et les entreprises, doivent reposer sur des données objectives et fiables. Nul ne peut se permettre de commettre des erreurs coûteuses à cause d'hypothèses incorrectes. Cette mise en garde s'applique également au domaine de l'égalité de traitement. Il est plus nécessaire que jamais de pouvoir disposer – et utiliser – des données relatives à l'égalité. Pourtant, de telles données font trop souvent défaut. Et lorsque ces informations sont disponibles, il est fréquent qu'elles soient incomplètes ou difficiles à comparer d'un pays à l'autre. Par conséquent, notre connaissance et notre compréhension des questions relatives à la discrimination souffrent toujours de lacunes majeures.

Le présent manuel, produit par le ministère finlandais du travail avec le concours de la Commission européenne, constitue une avancée considérable sur la voie d'une solution à cette absence de données fiables suffisantes dans ce domaine. Son propos est d'analyser les informations pouvant utilement être recueillies et d'apporter des conseils pratiques sur les modes de collecte de données les plus appropriés dans le domaine de l'égalité. Il offre des suggestions concrètes sur les possibilités de développement de mesures de collecte de données nationales. Ses conseils devraient s'avérer utiles pour les hommes et femmes politiques, les fonctionnaires, les groupes protégés⁽¹⁾, les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité de traitement, les personnes travaillant au sein du système judiciaire et les organisations non gouvernementales.

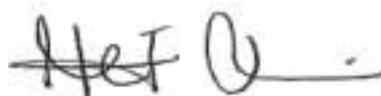
Le présent manuel vise à encourager un débat public bien informé mais aussi à susciter des améliorations dans la collecte des données relatives à l'égalité. L'année 2007 a été proclamée Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Avec ce manuel, nous souhaitons contribuer à faire de l'égalité de traitement une réalité.

Bruxelles, novembre 2006



Vladimír Špidla
Commissaire en charge de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances
Commission européenne

Helsinki, novembre 2006



Tarja Filatov,
ministre du travail,
Finlande

⁽¹⁾ « Groupes protégés » est la traduction du terme anglais « equality groups ». Il vise à décrire les groupes de la société qui sont particulièrement exposés aux discriminations sur la base de leur race/origine ethnique, handicap, âge, religion/conviction ou orientation sexuelle.

Sommaire

Avant-propos	3
Synthèse	7
1. Principes essentiels des données sur l'égalité	11
1.1. Introduction	11
1.2. Égalité et discrimination	14
1.2.1. Trois approches de l'égalité	14
1.2.2. Droit de l'égalité de traitement	15
1.2.3. Le point de vue des sciences sociales	18
1.3. Les besoins de données	23
1.4. Idées reçues	26
1.5. Sources de données: panorama et évaluation	29
1.5.1. Statistiques officielles	30
1.5.2. Données relatives aux plaintes	30
1.5.3. Recherche	31
1.5.4. Monitoring de la diversité	33
1.5.5. Sources de données et motifs de discrimination	33
1.5.6. Évaluation	34
1.6. Recommandations	36
2. Collecte et protection des données	39
2.1. Introduction	39
2.2. Collecte de données par enquêtes	39
2.3. Définitions, classifications et catégorisation	42
2.4. Cadre juridique et éthique	46
2.4.1. Droit à la vie privée	46
2.4.2. Protection des données	47
2.4.3. Éthique statistique	50
2.5. Recommandations	52
3. Statistiques officielles	55
3.1. Introduction	55
3.1.1. Indicateurs d'égalité	55
3.2. Recensements de population	58
3.3. Enquêtes auprès des ménages	63
3.4. Registres administratifs	66
3.5. Recommandations	68

4.	Données relatives aux plaintes	71
4.1.	Introduction	71
4.2.	Données du système judiciaire	71
4.3.	Autres données relatives aux plaintes	74
4.4.	Recommandations	75
5.	Recherche	77
5.1.	Introduction	77
5.2.	Enquêtes auprès des victimes	77
5.3.	Enquêtes par autodéclaration	81
5.4.	Tests de situation	84
5.5.	Recherche qualitative	88
5.6.	Autres types de recherche	89
5.7.	Recommandations	92
6.	Le monitoring de la diversité au sein des organisations	95
6.1.	Introduction	95
6.2.	Le monitoring de la diversité dans le contexte de l'emploi	96
6.2.1.	Monitoring de la main-d'œuvre	96
6.2.2.	Monitoring du recrutement et de la sélection	97
6.2.3.	Agir à partir des résultats	98
6.2.4.	Considérations techniques et pratiques	99
6.3.	Le monitoring de la diversité dans le contexte de la fourniture de services	101
6.4.	Le monitoring: une évaluation	102
6.5.	Études de cas	103
6.6.	Recommandations	107
7.	Élaborer un plan d'action national	109
7.1.	Introduction	109
7.2.	Aspects organisationnels	109
7.3.	Éléments essentiels d'un plan d'action	110
7.4.	Étude de cas: Finlande	111
7.5.	Recommandations	115
8.	Récapitulatif des recommandations	117

Synthèse

De nombreuses indications donnent à penser que chaque année des millions de personnes vivant en Europe sont victimes d'une discrimination en raison de leur race ou origine ethnique, leur religion ou convictions, un handicap, leur âge ou leur orientation sexuelle. Cependant, nous connaissons encore mal les causes, l'ampleur, la nature et l'impact de la discrimination. Le présent manuel se propose d'étudier les diverses façons de combler cette lacune des connaissances. Ses objectifs sont de deux ordres: (1) analyser **quel type** de données doit être recueilli en rapport avec l'égalité et la discrimination (ces données seront appelées «données sur l'égalité» dans le présent manuel), et **pourquoi** il convient de recueillir de telles données; (2) montrer **comment** ces données peuvent être recueillies, et formuler des recommandations à cet égard.

À l'échelon politique et juridique, les États membres de l'UE se sont engagés en faveur de l'égalité de traitement et de la lutte contre la discrimination. Des données sont nécessaires pour évaluer l'impact de cet engagement sur la réalité sociale. Le présent manuel figure parmi les actions entreprises à la suite de l'adoption et de la transposition à l'échelon national des deux directives de lutte contre les discriminations de l'UE, à savoir la directive sur l'égalité raciale et la directive sur l'égalité en matière d'emploi. Ces directives interdisent toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ces mêmes motifs de discrimination sont ceux dont traite le présent manuel. Le manuel n'aborde la discrimination fondée sur le sexe que dans le cadre de la discrimination multiple.

Ce manuel s'adresse à un large public, en particulier à tous ceux qui s'occupent ou pourraient être appelés à s'occuper de la promotion et la planification d'une collecte de données et/ou utiliser ces données. Ceci inclut les décideurs, les fonctionnaires, les membres des groupes protégés ainsi que les personnes travaillant dans des organismes de promotion de l'égalité de traitement ou des ONG. Notre souhait est que ce manuel puisse également être utile aux personnes qui participent ou pourraient participer à une collecte de données, notamment les statisticiens, chercheurs et employeurs.

Nécessité de la collecte de données

Après une analyse des besoins d'informations, le présent manuel identifie six raisons importantes justifiant la collecte de données sur l'égalité.

Premièrement, ces données sont nécessaires pour guider et soutenir **l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies et de politiques**. Des mesures doivent être prises pour promouvoir l'égalité de traitement car le refus d'accorder l'égalité des chances est extrêmement préjudiciable aux personnes concernées et à la société dans son ensemble. La discrimination porte atteinte aux droits et aux opportunités de ceux et celles qui en sont victimes, diminue leur qualité de vie et peut entraîner une paupérisation et provoquer des problèmes de santé à des degrés divers. Au niveau social, la discrimination conduit à un gaspillage de ressources humaines, à la dissolution des liens sociaux et des pertes macroéconomiques. Ainsi, selon des estimations réalisées au Royaume-Uni, le faible niveau d'emploi des travailleurs âgés, conséquence à la fois de facteurs structurels et d'une flagrante discrimination fondée sur l'âge, coûte à l'économie de ce pays chaque année entre 19 et 31 milliards de GBP en pertes de production et de taxes ainsi qu'en paiements de sécurité sociale (incluant les pensions de retraite). Des données sont nécessaires pour étayer les politiques ciblées sur cette situation, des politiques dont la qualité ne peut que refléter celle des informations sur lesquelles elles s'appuient. Il faut également des données permettant d'évaluer l'impact de ces politiques.

Deuxièmement, des données sont nécessaires dans le cadre des **procédures judiciaires** car il est parfois difficile, voire impossible, de prouver une discrimination en l'absence de **données empiriques**. De tels éléments peuvent être déterminants pour prouver l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, mais peuvent aussi servir à rejeter une plainte pour discrimination.

Troisièmement, les organismes nationaux spécialisés tels que les organismes de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement dont la désignation est imposée à tous les États membres de l'UE par la directive sur l'égalité raciale, et les orga-

nismes internationaux de **monitoring**, par exemple les organismes résultant des traités des Nations unies, ont besoin d'informations quantitatives et qualitatives pour pouvoir exercer leurs fonctions de monitoring. Cette directive demande aux organismes de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité de traitement «de conduire des études indépendantes concernant les discriminations». Les organismes internationaux ont, de façon fréquente et répétée, appelé les États à recueillir des données sur l'égalité et la discrimination.

Quatrièmement, de telles données peuvent être fort utiles aux agences gouvernementales et aux entreprises qui veulent s'assurer que leurs politiques et pratiques de recrutement, de licenciement et autres respectent bien la législation relative à l'égalité de traitement. Elles peuvent s'en assurer en effectuant un **monitoring interne**, c'est-à-dire en vérifiant la composition de leur main-d'œuvre par rapport aux principes d'égalité. Ces organisations bénéficieraient également de l'existence de données de cadrage, par exemple concernant le marché du travail, pour la comparaison de leurs propres résultats.

Cinquièmement, des données qualitatives et quantitatives sont nécessaires à des fins de **sensibilisation**. Des données scientifiques relatives à l'ampleur et à la nature de la discrimination peuvent constituer une base factuelle incontestable pour le lancement d'un débat national sur l'égalité et la discrimination.

Sixièmement, l'intérêt des données sur l'égalité réside dans le fait qu'elles constituent une ressource indispensable pour les chercheurs qui s'emploient à améliorer notre compréhension de la discrimination en tant que phénomène. La **recherche**, encore une fois, est une condition *sine qua non* du développement et de la mise en œuvre de politiques plus efficaces.

Dans l'ensemble, les besoins d'informations sont considérables. Idéalement, les informations à recueillir devraient couvrir:

- Tous les groupes protégés par les lois nationales et européennes de lutte contre les discriminations.
- Tous les domaines de la vie sociale dans lesquels la discrimination est interdite (emploi, éducation, etc.).
- L'ampleur, la nature, les causes et les conséquences de la discrimination.

Aucune source de données unique – par exemple les statistiques nationales officielles, les données des systèmes judiciaires ou les données tirées d'enquêtes – ne peut à elle seule répondre à tous les besoins de don-

nées. Il est dès lors nécessaire de mettre en place et de soutenir plusieurs mécanismes permettant de compiler les données sur l'égalité. Chacun de ces mécanismes est décrit dans le présent manuel et illustré par des exemples de bonnes pratiques.

Statistiques officielles

Tous les États membres de l'UE compilent des statistiques couvrant l'ensemble de leur population dans des domaines d'intérêt essentiels tels que l'emploi, l'éducation, les revenus, le niveau de vie, la santé et la richesse. Ces statistiques officielles sont compilées à partir de trois types de sources de données: recensements de population, les registres administratifs et les enquêtes. Ces données peuvent servir à faire ressortir les différentes situations de groupes divers, pour autant que les données individuelles pertinentes ayant trait aux motifs de discrimination (par ex. l'âge, l'origine ethnique ou un handicap) soient recueillies en même temps que les autres données, ou qu'elles soient disponibles ailleurs. Dans nombre de pays, les informations nécessaires ne sont pas recueillies ou pas exploitées. Nous recommandons à chaque État membre de l'UE d'analyser sa situation afin de savoir quelles informations sont actuellement recueillies et de déterminer s'il est possible d'élargir la gamme d'informations collectées pour dégager des données sur l'égalité.

Données relatives aux plaintes

Les données relatives aux plaintes sont générées par les organismes qui, d'une façon ou d'une autre, traitent les plaintes pour discrimination, et ce dans le cadre de leurs activités. Ces organismes ou institutions sont notamment la police, les procureurs, les tribunaux et autres organismes judiciaires, les organismes de promotion de l'égalité de traitement et les médiateurs. Des données relatives aux plaintes, au sens large du terme, peuvent aussi résulter de l'activité des organisations non gouvernementales qui proposent des services d'aide aux victimes de discrimination.

Les données relatives aux plaintes comprennent en général des informations sur le nombre et les types de plaintes déposées auprès d'un organisme ou d'une organisation spécifique au cours d'une période déterminée, habituellement un an. D'autres données peuvent également être disponibles: les statistiques des systèmes judiciaires peuvent par exemple révéler les profils globaux des auteurs d'actes poursuivis et des plaignants. Les données relatives aux plaintes représentent la «partie visible de l'iceberg» de l'information. Elles se

contentent donc de décrire la nature et l'ampleur des discriminations *ayant fait l'objet de plaintes*, alors que de nombreuses études ont montré que seule une petite partie des faits de discrimination donne lieu à une plainte. Les données relatives aux plaintes sont les plus utiles lorsqu'elles sont analysées à la lumière d'autres informations, par exemple des données tirées d'enquêtes auprès des victimes. Pour exploiter au mieux les données relatives aux plaintes, le manuel suggère aux organisations concernées d'instaurer des procédures et pratiques d'enregistrement systématiques leur permettant d'obtenir des données complètes, fiables et exploitables.

Recherche

Alors que les statistiques officielles ne mesurent la discrimination que de façon indirecte, et que les données relatives aux plaintes ne révèlent qu'une partie des actes discriminatoires, diverses méthodes de recherche fournissent des moyens plus solides de mesurer la discrimination. Pour qui tient à obtenir une image raisonnablement complète et précise de la discrimination, il est donc essentiel de mener des recherches dans le domaine de l'égalité et de la discrimination. Les principales méthodes de recherche qui y sont applicables comprennent :

- L'enquête auprès des victimes, qui interroge sur leurs expériences les personnes particulièrement exposées à la discrimination.
- L'enquête par autodéclaration, par laquelle la population en général et certains groupes-cibles (par ex. les responsables du recrutement) sont interrogés sur leurs attitudes et/ou comportements vis-à-vis des groupes protégés.
- Le test de situation, où des expériences dans la vie réelle permettent d'enquêter sur les façons d'agir de certains groupes-clés tels que les employeurs ou les fournisseurs de services.
- La recherche qualitative, qui comprend une large palette de stratégies de recherche, comme les entretiens approfondis ou les groupes de discussion.

La difficulté liée à la recherche en tant que moyen de recueillir des données sur l'égalité est que les projets de recherche nécessitent en général un financement extérieur, qui doit souvent s'obtenir séparément pour chaque projet. Il serait donc recommandé que les gouvernements reconnaissent l'importance fondamentale de la recherche dans ce domaine en lui octroyant des ressources financières adéquates.

Le monitoring de la diversité

Le monitoring de la diversité est très probablement la mesure la plus efficace qu'une organisation puisse prendre pour s'assurer de sa conformité avec les lois sur l'égalité. Le terme « monitoring » désigne le processus par lequel une organisation observe l'impact de ses politiques et pratiques sur les groupes protégés. Une distinction peut être établie entre monitoring quantitatif et monitoring qualitatif. Le monitoring quantitatif, sur lequel se concentre le présent manuel, désigne des situations où une organisation recueille des données relatives à la composition de sa main-d'œuvre, par exemple quant à l'âge et/ou l'origine ethnique, afin de repérer tout déséquilibre. Le monitoring qualitatif s'appuie par contre sur des méthodes de collecte d'informations moins systématiques. Le monitoring quantitatif, surtout s'il est requis par la loi (auquel cas les données seront recueillies de façon systématique) et pour autant que les données agrégées qui en résultent soient transmises à un organisme compétent (par exemple une agence chargée de faire respecter la législation), peut permettre de mettre en évidence les déséquilibres existant au sein non seulement d'un lieu de travail mais également de la société dans son ensemble. C'est pourquoi le présent manuel recommande aux gouvernements d'entamer, avec les partenaires sociaux, les groupes protégés et les autres parties concernées, un dialogue sur la nécessité d'instaurer un monitoring sur le lieu de travail.

Quelques difficultés

La collecte de données sur l'égalité ne va pas sans une série de difficultés. Dans les enquêtes par autodéclaration, les personnes interrogées ne répondent pas toujours avec sincérité aux questions qui leur sont posées sur leurs attitudes ou comportements vis-à-vis des groupes protégés. Dans les enquêtes auprès des victimes, celles-ci ne font pas nécessairement état de leurs expériences de discrimination, notamment parce qu'elles ne sont pas conscientes d'avoir fait l'objet d'une discrimination ou qu'elles en doutent. D'un autre côté, il arrive que certaines personnes voient à tort une discrimination dans une expérience négative, alors qu'il n'en est rien. Il est possible de réduire sensiblement ce risque de sous-estimation ou de surestimation de la discrimination en élaborant les enquêtes avec soin et surtout en choisissant le mode de collecte de données le plus approprié.

Une autre difficulté a trait à l'utilisation de notions comme « origine ethnique ». La comparabilité des données collectées, au niveau tant national qu'international, pourrait être considérablement améliorée par l'adoption

d'approches standardisées en matière de définitions, de normes de classification et de principes de catégorisation. À l'heure actuelle, le niveau de standardisation est relativement faible.

Une troisième difficulté vient du fait que certains modes de collecte de données impliquent le traitement de données sensibles. Même si les normes juridiques internationales et européennes relatives au droit à la vie privée et à la protection des données n'excluent pas la collecte de données sensibles, elles lui imposent des conditions strictes et établissent plusieurs principes à respecter lors de la collecte de données ou d'un traitement quelconque de celles-ci. De plus, les lois nationales sur la protection et la confidentialité des données vont parfois plus loin que ces normes et restreignent encore davantage la collecte de données sur l'égalité.

Le présent manuel traite de chacune de ces difficultés.

La nécessité d'une action et d'une coopération au niveau national

Le manque de coordination à l'échelon national est l'un des grands points faibles des pratiques actuelles de collecte des données. Seuls quelques pays ont adopté une approche systématique pour élaborer un socle national

de connaissances sur la discrimination. Toutefois, même dans ces pays, l'action entreprise a tendance à se focaliser sur des motifs particuliers de discrimination et/ou des domaines spécifiques de la vie sociale. Dans ce contexte, on ignore souvent quelles données existent et lesquelles pourraient être obtenues en développant les mécanismes nationaux de collecte de données. Il importe donc d'instaurer à l'échelon national un vaste dialogue, une coopération et des actions en la matière, orientés de préférence sur l'adoption d'un plan d'action national relatif à la collecte de données.

En plus de l'action et la coopération au niveau national, il y a aussi un besoin de coopération et de normalisation à l'échelon international, en particulier dans le but de disposer, à long terme, d'indicateurs statistiques communs dans ce domaine.

Recommandations

Chaque chapitre du manuel formule une série de recommandations, destinées surtout aux responsables politiques nationaux, concernant les façons d'améliorer les mécanismes de collecte des données nationales. Ces recommandations sont énumérées au chapitre 8 du manuel.

1 | Principes essentiels des données sur l'égalité

1.1. | Introduction

Le droit à l'égalité de traitement figure parmi les principes les plus fondamentaux de la société moderne. En Europe, le fait que tous les États membres de l'UE aient adopté une législation interdisant la discrimination et qu'ils ont tous ratifié les principales conventions relatives aux droits de l'homme rendent compte de l'importance de ce droit. Toutes ces conventions, qui ont été conclues sous les auspices des Nations unies et du Conseil de l'Europe, interdisent formellement la discrimination. L'adoption, en 2000, de deux directives européennes relatives à l'égalité de traitement, à savoir la directive sur l'égalité raciale et la directive sur l'égalité en matière d'emploi ⁽²⁾, s'est traduite par une augmentation considérable du niveau de protection contre la discrimination dans toute l'UE. Sur le plan politique, la recherche d'une participation élevée à l'emploi, la promotion de la cohésion sociale et la création d'un espace de liberté, de sécurité et de justice – autant d'éléments qui sont liés à l'égalité des chances ou qui en dépendent – sont devenus des objectifs hautement prioritaires ⁽³⁾. Aujourd'hui, **l'engagement juridique et politique** en faveur de la lutte contre la discrimination est plus fort que jamais.

En dépit de cet engagement aux plus hauts niveaux, les informations dont nous disposons indiquent que l'ampleur de la discrimination reste alarmante. Selon toute probabilité, la discrimination, sous toutes ses formes, pourrait en effet constituer la violation des droits de l'homme la plus fréquente en Europe. Chaque année, des millions de personnes vivant en Europe subissent une discrimination, tandis que des millions d'autres vivent dans la crainte de faire l'objet d'une discrimination ⁽⁴⁾. Le déni de l'égalité des chances est extrêmement préjudiciable aux personnes concernées et à la société dans

son ensemble. En effet, la discrimination porte atteinte aux droits et aux chances de ses victimes, débouche sur un gaspillage de ressources humaines et entraîne une désintégration sociale. Qui plus est, au vu des tendances démographiques en Europe – faible taux de natalité, vieillissement de la population et par conséquent diminution de la population active – l'égalité de traitement n'est plus seulement une question de justice sociale: elle devient une nécessité économique.

L'engagement juridique et politique ne suffit pas

Il semble raisonnable de conclure de ces considérations que la discrimination persiste parce que l'engagement juridique et politique ne peut à lui seul instaurer l'égalité. Des preuves flagrantes de cette conclusion nous sont apportées par le domaine de la discrimination fondée sur le sexe: alors que le principe de l'égalité de salaire est inscrit dans la législation internationale et européenne depuis les années cinquante, il n'y pas un seul des États membres de l'UE où les rémunérations des femmes sont égales à celles des hommes ⁽⁵⁾. Pour une approche globale de la lutte contre la discrimination, les dispositifs juridiques et l'engagement politique sont des éléments nécessaires mais insuffisants.

D'autres mesures s'imposent donc. La lutte contre la discrimination requiert une **application** rigoureuse de la législation de lutte contre les discriminations, une **identification** et une **analyse** actives des schémas discriminatoires dans tous les domaines de la vie, le **suivi** des progrès accomplis dans la suppression de la discrimination, l'adoption de **programmes** de sensibilisation et – si les circonstances le permettent – l'adoption de mesures d'**action positive** pour venir en aide aux personnes et aux groupes défavorisés par la discrimina-

⁽²⁾ Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique («directive sur l'égalité raciale»), et directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail («directive sur l'égalité en matière d'emploi»).

⁽³⁾ La Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) est fondée sur l'objectif stratégique visant à faire de l'UE «l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale». Pour en savoir plus, consulter: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm#ees

⁽⁴⁾ Il est évidemment très difficile, étant donné le faible niveau de la collecte de données sur la discrimination, de fournir ne serait-ce qu'une estimation réaliste de l'ampleur de ce phénomène. Les informations disponibles nous permettent toutefois d'estimer à plusieurs millions par an le nombre de personnes victimes d'une discrimination. Ainsi, une enquête de grande envergure menée en Irlande a révélé que 12,5 % de la population de ce pays déclarait avoir subi l'une ou l'autre forme de discrimination au cours des deux années précédentes (voir le chapitre 3 du présent manuel). Ce résultat va dans le même sens que des recherches conduites dans d'autres pays et selon d'autres méthodes. Si l'on extrapole cette donnée à la zone de l'UE, nous arrivons à un total annuel de plus de 20 millions de victimes d'une discrimination. L'ampleur réelle de la discrimination pourrait cependant s'avérer supérieure ou inférieure à cette valeur en raison des variations nationales du niveau de discrimination mais aussi parce que les enquêtes auprès des victimes peuvent, dans une certaine mesure, surestimer ou sous-estimer la prévalence du phénomène, comme nous le verrons dans le manuel.

⁽⁵⁾ Commission des Communautés européennes, rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions «Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2006», Bruxelles, 22.2.2006, COM (2006)71 final.

tion. Toutes ces activités essentielles de lutte contre la discrimination ont un point commun : elles ont besoin ou, en tous les cas, bénéficient de l'existence de **preuves empiriques** de la discrimination. Les informations statistiques et autres rendent visible la discrimination, qui pourrait sinon rester cachée. Elles permettent ainsi de mieux cibler la discrimination au moyen d'actions informées.

L'importance de l'élaboration d'un socle de connaissances sur la discrimination est reconnue depuis un certain temps déjà. Des pressions internationales et nationales croissantes appellent au développement de mécanismes nationaux de collecte des données. Divers experts et organismes spécialisés ont qualifié en ces termes la collecte de données sur l'égalité : « fondamentale », « absolument nécessaire », « d'une importance critique », « outil pivot » et « condition préalable de base »⁽⁶⁾. Une enquête réalisée par la Commission européenne en 2004 a mis en évidence que 93 % des personnes interrogées, pour la plupart des experts dans le domaine de la lutte contre les discriminations, jugeaient la collecte de données « importante » ou « très importante » pour le développement de politiques efficaces de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination⁽⁷⁾.

Où en est l'Europe en matière de collecte de données?

Dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est déjà couramment admis que l'engagement en faveur de l'égalité implique la mesure des progrès accomplis. Tous les États membres de l'UE ont pris **des mesures** en vue de produire des données sur l'égalité, notamment concernant la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la religion, l'âge, un handicap et/ou l'orientation sexuelle. Néanmoins, seuls quelques pays ont mis en place un cadre systématique ou institutionnel à cet effet⁽⁸⁾. Les données recueillies jusqu'à présent apparaissent généralement de bonne qualité dans la limite de leur couverture, mais celle-ci n'est pas très étendue. Les activités de collecte de données menées actuellement se heurtent à certains problèmes, parmi lesquels :

- Elles ne font pas l'objet d'une planification ou d'une exécution systématique.
- Elles ont tendance à être menées de façon ponctuelle, sans régularité.
- Elles ont tendance à se focaliser sur certains motifs de discrimination.
- Elles sont souvent basées sur l'utilisation d'indicateurs indirects (à l'exception de l'âge), et leurs résultats ne sont donc pas parfaitement représentatifs des groupes-cibles.
- Elles ont tendance à être limitées pour ce qui est des domaines de la vie couverts.
- Elles ont tendance à être limitées pour ce qui est du type d'informations recueillies.

L'actuel manque de collecte de données peut être attribué en grande partie à un « manque de sensibilisation ». On ignore généralement comment recueillir les données sur l'égalité et quels bénéfices peuvent en être retirés. Il existe également des doutes et des malentendus quant aux implications pratiques de la collecte de données et au type d'impact des lois sur la confidentialité et la protection des données sur la collecte de données. Ajoutons à cela que l'idée de recueillir des données personnelles relatives à ce sujet (une exigence présente dans certains types de collecte de données mais pas dans tous) a suscité des réticences dans certains pays. En outre, les thèmes soulevés sont parfois assez complexes et requièrent un certain degré d'expertise dans de multiples aspects du droit et des sciences sociales. Ces facteurs expliquent, du moins en partie, le manque d'action à déplorer actuellement dans ce domaine.

Le présent manuel se propose de remédier à ce manque de sensibilisation en montrant **pourquoi** et **comment** il conviendrait de recueillir et traiter les informations statistiques et autres et de les utiliser dans le cadre de la lutte contre la discrimination.

⁽⁶⁾ Jansen, Bernhard, « Address by the European Commission », dans Simo Mannila (éd.), *Data to Promote Equality* (Helsinki, Edita, 2005); Goldston, James, « Race and Ethnic Data: A Missing Resource in the Fight against Discrimination » dans Andrea Krizán, *Ethnic Monitoring and Data Protection* (Budapest, CEU Press, 2001); National Research Council, *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination*, Rebecca M. Blank, Marilyn Dabady et Constance F. Citro, éd., Committee on National Statistics, Division of Behavioral and Social Sciences and Education (Washington, DC, The National Academies Press, 2004); Wrench, John, « The Measurement of Discrimination: Problems of Comparability and the Role of Research », dans Simo Mannila (éd.), *Data to Promote Equality* (Helsinki, Edita, 2005); Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (1989), recommandation générale n° 9, Données statistiques concernant la situation des femmes, HRI/GEN/1/Rev. 6.

⁽⁷⁾ *Response statistics for Green Paper on anti-discrimination equal treatment*. Consultable à l'adresse : http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/green/stats.pdf (consulté le 1.10.2006).

⁽⁸⁾ Le manque de collecte de données sur la discrimination ethnique a été clairement démontré lors des travaux menés par l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC). Voir par ex. EUMC, *Racisme et xénophobie dans les États membres de l'UE – tendances, évolutions et bonnes pratiques*. Rapport annuel 2005, Partie 2. EUMC, 2005. La situation s'avère encore pire pour ce qui concerne les autres motifs de discrimination, à l'exception éventuelle de l'âge.

À propos du présent manuel

Le présent manuel fait partie des actions réalisées à la suite de l'adoption et de la transposition à l'échelon national des deux directives de l'UE en matière d'égalité de traitement, à savoir la directive sur l'égalité raciale et la directive sur l'égalité en matière d'emploi⁽⁹⁾. À ce titre, il traite des motifs de discrimination visés par ces directives - la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, un handicap et l'orientation sexuelle. Ce manuel n'aborde donc pas la discrimination fondée sur le sexe, hormis en tant que question transversale concernant la discrimination multiple. Néanmoins, une grande partie, si pas la totalité des mécanismes de collecte de données présentés ici sont également applicables à l'examen d'autres types de discrimination, y compris celle fondée sur le sexe.

Public cible

Le présent manuel s'adresse à un large public, en particulier à tous ceux qui s'occupent ou pourraient être appelés à s'occuper de la promotion et la planification d'une collecte de données sur l'égalité et/ou utiliser ces données. Ce groupe comprend les responsables politiques, fonctionnaires, membres des groupes protégés ainsi que les personnes travaillant au sein d'organismes de promotion de l'égalité de traitement ou des ONG. Notre souhait est aussi que ce manuel puisse présenter une utilité pour les personnes qui participent ou pourraient participer à la production de données, notamment les statisticiens et chercheurs. Étant destiné à un public si vaste, le présent manuel a été rédigé de façon à ce que sa consultation n'exige pas de connaissances préalables en sciences statistiques ni en législation de lutte contre les discriminations.

Contenu

Le présent manuel examine les **raisons** de compiler des données sur l'égalité et les **manières** de procéder. Même s'il montre aussi comment les données sur l'égalité peuvent être exploitées, son premier objectif consiste – étant donné la pauvreté de la collecte de données dans ce domaine – à encourager les États membres de l'UE à commencer par recueillir et compiler les données nécessaires.

En résumé, le premier chapitre du manuel présente une introduction générale du thème étudié, et examine des questions telles que la définition de la discrimination ou

les possibilités d'utiliser les informations statistiques et autres pour la lutte contre ce phénomène. Le chapitre 2 aborde les techniques de collecte de données, en particulier concernant la réalisation d'enquêtes, et se penche sur les questions de confidentialité et de protection des données.

Les chapitres 3, 4, 5 et 6 étudient chacun plus en détail les diverses sources de données, notamment les statistiques officielles, les données relatives aux plaintes, la recherche ainsi que les données résultant du monitoring de la composition de la force de travail et des fournitures de services, en illustrant ces sources de données par des bonnes pratiques issues de différents pays. Comme l'accent est placé sur des mécanismes de collecte de données éprouvés, de nouvelles méthodes ne sont pas proposées. Quant au chapitre 7, il explique pourquoi une coordination nationale est nécessaire et décrit les étapes à suivre pour mettre en place des pratiques nationales dans ce domaine.

Le présent manuel cherche ainsi à fournir aux décideurs politiques et autres intervenants les moyens d'**évaluer** et d'**améliorer** la compilation nationale de données sur l'égalité. Bien qu'il formule un certain nombre de recommandations, principalement destinées aux responsables politiques au niveau national, son but n'est pas de proposer l'adoption d'un modèle de collecte de données uniforme et normalisé pour toute l'Europe. Ses auteurs sont en effet conscients du fait que les États membres de l'UE sont hétérogènes à de nombreux égards, y compris concernant leurs infrastructures statistiques.

Le présent manuel entend **stimuler l'action** et fournir aux différents acteurs impliqués des **informations de cadrage adéquates** pour entreprendre cette action. Il n'entend pas recenser les diverses manifestations de la discrimination dans l'Europe d'aujourd'hui, même s'il présente certains résultats issus de la recherche afin de montrer ce que l'on peut réaliser au moyen d'une méthode de recherche particulière. Le présent manuel n'a pas davantage pour but d'apporter un avis juridique, un relevé académique exhaustif de la discrimination en tant que phénomène ni une introduction complète à la science statistique.

Terminologie essentielle

Commençons par définir les concepts clés utilisés. Étant donné que les définitions de la plupart de ces concepts ne font pas l'objet d'un consensus universel, les défini-

⁽⁹⁾ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique («directive sur l'égalité raciale»), et directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail («directive sur l'égalité en matière d'emploi»).

tions suivantes ne sont données qu'aux fins du présent manuel.

Le terme «données» désigne toute information, sous forme numérique ou autre⁽¹⁰⁾. La fonction des données consiste à révéler quelque chose d'un aspect de la réalité. Les données peuvent donc servir à des fins d'analyse, de raisonnement ou de prise de décision. Elles peuvent concerner une personne identifiable, auquel cas elles sont appelées «données personnelles». La personne à laquelle les données ont trait est appelée «sujet des données». Les données personnelles se rapportant à des aspects comme la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap ou l'orientation sexuelle sont considérées comme des données sensibles. Notons toutefois que la directive de l'UE relative à la protection des données ne parle pas de données sensibles mais de «catégories particulières de données». La directive appelle «traitement» toute opération appliquée à des données à caractère personnel, telle que la collecte, l'enregistrement, la diffusion ou la destruction.

Dans le présent manuel, la notion de «données sur l'égalité» désigne toute information permettant d'analyser la situation en matière d'égalité. Cette information peut être de nature quantitative ou qualitative. L'accent est placé sur les statistiques en matière d'égalité, c'est-à-dire les données agrégées qui reflètent les inégalités ainsi que leurs causes ou effets dans la société. La notion de «groupes protégés» est utilisée comme terme collectif pour désigner les groupes qui ont intérêt à promouvoir l'égalité et/ou ont subi des discriminations ou inégalités pour des motifs de race ou d'origine ethnique, de religion ou convictions, d'âge, de handicap ou d'orientation sexuelle.

1.2. | Égalité et discrimination

Avant d'aborder les besoins de données et les méthodes de collecte, il est indispensable de bien comprendre ce que l'on entend par «égalité» et «discrimination», et d'examiner la dynamique et les mécanismes fondamentaux de la discrimination. Cette connaissance préalable est nécessaire pour déterminer exactement ce qui doit être mesuré et comment effectuer cette mesure. Pour former un cadre théorique et conceptuel cohérent, nous devons aborder notre sujet selon deux perspectives, à savoir le droit et les sciences sociales.

1.2.1. | Trois approches de l'égalité

Il importe de comprendre que l'égalité peut donner lieu – et cela a été le cas par le passé – à des formulations de théories et de concepts très différentes. Conformément à une théorie de l'égalité largement acceptée, une distinction peut être faite entre trois idéaux de l'égalité:

- **Égalité formelle:** l'égalité formelle est procédurale par nature car elle requiert une régularité dans le traitement des personnes. Les personnes semblables doivent recevoir un traitement semblable, sans que ce traitement soit basé sur leurs caractéristiques qui ne sont pas objectivement pertinentes dans une situation précise. Le principe d'égalité formelle est mis en œuvre par une interdiction stricte de toute discrimination. La réalisation de ce type d'égalité peut se mesurer par l'évaluation de la prévalence des actes de discrimination individuels.
- **Égalité des résultats:** l'égalité des résultats a une nature plus concrète car elle est centrée sur les résultats finaux des politiques et vise l'atteinte d'une répartition équitable des biens et des bénéfices dans les faits. La réalisation de l'égalité des résultats nécessite un type d'action qui va au-delà de l'application et de la mise en œuvre des lois et politiques fondamentales en matière de lutte contre les discriminations. Elle peut requérir des actions telles que l'utilisation de quotas ou d'autres interventions de politique publique déterminées⁽¹¹⁾. La réalisation de l'égalité des résultats peut se mesurer par les «statistiques des résultats», qui mesurent les écarts de revenu et de richesse entre les groupes, par exemple.
- **Égalité des chances:** l'égalité des chances s'efforce de concilier les deux approches précédentes. Elle décrit une approche visant à faire en sorte que les personnes aient des chances égales de participer aux activités et services comme l'éducation, l'emploi et les soins de santé. L'approche d'égalité des chances vise à mettre les personnes sur un pied d'égalité en adoptant des mesures telles que la suppression des préjugés et des processus débouchant sur des résultats discriminatoires, en compensant les désavantages par des actions positives. L'égalité des chances ne peut être mesurée avec une grande précision: en théorie, elle peut se mesurer en comparant les résultats entre des groupes ayant des capacités

⁽¹⁰⁾ Une définition plus fine des données pourrait être «La représentation physique d'une information permettant sa communication, son interprétation ou son traitement par des êtres humains ou des moyens automatisés», Commission statistique et Commission économique des Nations unies pour l'Europe, terminologie relative aux métadonnées statistiques (Genève, ONU, 2000), p. 6.

⁽¹¹⁾ Les partisans de l'approche fondée sur l'égalité des résultats critiquent l'approche de l'égalité formelle car ils estiment qu'appliquer aux personnes un traitement identique a pour effet, dans la pratique, de perpétuer les inégalités résultant de discriminations passées ou présentes ou de désavantages d'autres types.

et valeurs correspondantes (par ex. un niveau égal d'orientation sur les résultats) mais, en pratique, ces dernières variables sont difficiles à maîtriser. Par conséquent, les méthodes utilisées pour mesurer l'égalité formelle et l'égalité des résultats sont souvent employées comme des mesures indirectes de l'égalité des chances ⁽¹²⁾.

Les différentes notions de l'égalité reflètent la diversité des conceptions de la justice. En pratique, l'adoption d'une approche particulière dans une société donnée est liée au climat qui y règne en matière de culture, de politique et de valeurs sociales ⁽¹³⁾. Alors que différents pays ont adopté des modèles différents à des moments différents, ils ont été capables de se mettre d'accord sur une approche commune de l'interdiction de la discrimination aux fins du droit international.

1.2.2. | Droit de l'égalité de traitement

Il existe en Europe trois sources majeures du droit de l'égalité de traitement: les droits de l'homme au niveau international et européen, le droit de l'UE et le droit national.

Droits de l'homme au niveau international et européen

Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par de nombreux instruments de droits de l'homme conclus au niveau international, notamment: la déclaration universelle des droits de l'homme, la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD), les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et

politiques (CCPR) et aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR), et la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), signés par tous les États membres de l'UE ⁽¹⁴⁾. La plupart des États membres ont signé et, pour certains, ratifié le protocole n° 12 (relatif à la non-discrimination) de cette convention européenne. La non-discrimination est à la fois un droit à part entière et un élément constitutif de tous les droits de l'homme en ce sens que l'exercice de tout droit doit être garanti sur une base non discriminatoire ⁽¹⁵⁾. Certains actes, comme la convention des Nations unies relative aux droits civils et politiques, établissent une interdiction de la discrimination généralement applicable qui couvre plusieurs motifs de discrimination; d'autres, tels que la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant, sont centrés sur un seul motif de discrimination.

Un grand nombre de ces conventions, notamment la CEDH, le CCPR et la CERD, obligent les États signataires non seulement à s'abstenir de toute discrimination mais aussi à prendre des mesures positives pour concrétiser l'exercice du droit à ne pas faire l'objet d'une discrimination. Les États sont tenus d'adopter des mesures effectives pour assurer le respect du principe de non-discrimination également par les intervenants privés, entre autres dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la fourniture de services ⁽¹⁶⁾. En vertu de la jurisprudence bien établie de la Cour européenne des droits de l'homme, les États signataires sont obligés d'enquêter de façon approfondie et efficace sur les affaires d'allégations de discrimination ⁽¹⁷⁾. Une enquête efficace sur la discrimination peut, selon les circonstances de l'affaire, nécessiter une collecte de données ⁽¹⁸⁾. De plus, toute enquête doit être menée avec diligence et promptitude raisonnables ⁽¹⁹⁾.

⁽¹²⁾ Pour en savoir plus sur les diverses conceptions de l'égalité, voir par ex. Fredman, Sandra, *Discrimination Law* (Oxford, Oxford University Press, 2002), p. 1-26, et MacEwen, Martin, *Tackling Racism in Europe: An Examination of Anti-Discrimination Law in Practice* (Oxford, Berg, 1995) p. 22-25. D'autres façons de formuler des théories sur l'égalité existent. Ainsi, McCrudden a établi une distinction entre quatre modèles d'égalité qui se chevauchent partiellement: le modèle de justice individuelle, le modèle de justice de groupe, l'égalité en tant que reconnaissance de l'identité, et l'égalité en tant que moyen de participation. Voir McCrudden, Christopher «Thinking about the discrimination Directives», *European Anti-Discrimination Law Review*, n° 1, avril 2005.

⁽¹³⁾ Voir MacEwen, Martin, *Tackling Racism in Europe: An Examination of Anti-Discrimination Law in Practice* (Oxford, Berg, 1995), p. 25.

⁽¹⁴⁾ Considérant (3) de la directive sur l'égalité raciale.

⁽¹⁵⁾ Scheinin, Martin et Catarina, Krause, «The Right not to be Discriminated Against: The Case of Social Security» dans Orlin, Ted et Martin, Scheinin, *The Jurisprudence of Human Rights Law: A Comparative Approach* (Jyväskylä, Gummerus, 2000).

⁽¹⁶⁾ Voir Makkonen, Timo, *The Principle of Non-Discrimination in International Human Rights Law and EU Law*, version revue et actualisée en août 2005 par Juhani Kortteinen, Organisation internationale pour les migrations, document consultable à l'adresse: http://iom.fi/elearning/files/international_law/essential_reading/Principle_of_Non_Discrimination.pdf (consulté le 1^{er} août 2006); Nowak, Manfred, *UN Covenant on Civil and Political Rights, CCPR Commentary* (Kehl, N.P., Engel, 1993), p. 478.

⁽¹⁷⁾ Voir par ex. CEDH, Bekos et Koutropoulos contre Grèce, demande n° 15250/02 (arrêt du 13 décembre 2005), et CEDH, Nachova et autres contre Bulgarie, demandes n° 43577/98 et 43579/98 (arrêt du 6 juillet 2005).

⁽¹⁸⁾ Voir par ex. Comité européen des droits sociaux, ERRC contre Grèce, plainte n° 15/2003, décision sur le fond, 8.12.2004.

⁽¹⁹⁾ Voir les décisions suivantes du Comité CERD des Nations unies: L.K. contre Pays-Bas, communication n° 4/1991; M^{me} M.B. contre Danemark, communication n° 20/2000 (15/03/2002); et Ziad Ben Ahmed Habassi contre Danemark, communication n° 10/1997.

Directives de l'UE relatives à l'égalité de traitement

Dans l'UE, le degré de protection contre la discrimination a été considérablement relevé par l'adoption en l'an 2000 de deux directives relatives à l'égalité de traitement. L'objectif de ces directives, comme l'annonce leur article premier, consiste à établir un cadre général pour lutter contre la discrimination, en vue de mettre en œuvre le principe d'**égalité de traitement** dans les États membres. Ces deux directives définissent ce principe comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte. Le harcèlement et toute injonction à pratiquer une discrimination constituent aussi des actes de discrimination.

Pour bien comprendre ces directives, il importe de saisir au préalable le sens des concepts de discrimination directe et indirecte tels qu'ils sont définis par les directives. La discrimination directe est définie comme suit:

Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de sa race ou origine ethnique, de sa religion ou ses convictions, d'un handicap, de son âge ou son orientation sexuelle.

L'interdiction de la discrimination directe, telle que la définissent ces directives, met l'accent sur la cohérence du traitement et se base sur une logique comparative⁽²⁰⁾. Tant qu'une personne, quels que soient son origine ethnique ou son handicap, par exemple, est traitée de manière aussi favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait, les exigences légales sont respectées. Par exemple, si une entreprise doit réduire le nombre de ses salariés et qu'elle le fait en licenciant tous les membres de son personnel âgé d'au moins 55 ans, une telle décision sera vraisemblablement considérée comme une discrimination directe fondée sur l'âge.

Les directives définissent la discrimination indirecte comme suit:

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée ou pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une

orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

- i cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
- ii dans le cas des personnes porteuses d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation ne soit obligé de prendre des mesures appropriées pour réaliser des aménagements raisonnables afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

Le concept de discrimination indirecte est lui aussi fondé sur une logique comparative, même si, dans ce cas, la comparaison s'effectue surtout au niveau du groupe et non de l'individu. La discrimination indirecte est moins une question de cohérence formelle du traitement que de résultats concrets⁽²¹⁾. Ce concept part en effet du principe que l'application cohérente de critères d'apparence neutre peut parfois causer des effets discriminatoires. Voyons l'exemple suivant:

De nombreuses entreprises préfèrent engager du personnel par le biais de recommandations de bouche à oreille venant de leurs travailleurs déjà en place plutôt que de publier des offres d'emploi ou de faire appel à des agences de recrutement. Bien que cette pratique semble neutre à première vue, elle renforce et perpétue les déséquilibres présents dans la main-d'œuvre, et peut donc constituer une discrimination aux yeux de la loi.

Les employeurs et fournisseurs de services doivent donc faire preuve d'une attitude proactive et de vigilance. Ils doivent examiner et surveiller toutes leurs politiques et pratiques afin d'y déceler tout processus discriminatoire éventuel. Par conséquent, le respect de la législation sur l'égalité ne se limite pas à la simple abstention de tout comportement intentionnellement discriminatoire: le maintien irréflecté de certaines pratiques courantes dans l'entreprise, quel que soit leur degré d'enracinement, peut causer une discrimination et ne peut donc être autorisé.

Selon les directives, certaines circonstances justifient des exceptions aux règles que nous venons de décrire. Une différence de traitement peut donc être justifiée

⁽²⁰⁾ Fredman, Sandra, *Discrimination Law* (Oxford, Oxford University Press, 2002), p. 92 et suiv.

⁽²¹⁾ Voir par ex. Fredman, Sandra, *Discrimination Law* (Oxford, Oxford University Press, 2002), p. 106 et suiv.

lorsqu'une caractéristique particulière, par ex. l'âge ou l'origine ethnique, constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Par exemple, l'âge pourrait constituer une exigence professionnelle légitime dans le cas où une société recherche un homme de plus de 60 ans pour jouer le rôle d'un grand-père dans un feuilleton télévisé. Une différence de traitement peut aussi ne pas constituer une discrimination si elle est justifiée par un autre objectif légitime, pour autant que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires ⁽²²⁾.

La mise en œuvre de mesures d'action positive ayant pour but de promouvoir la pleine égalité en pratique peut aussi, dans certains cas, justifier des différences de traitement ⁽²³⁾. À cette fin, les directives autorisent les États membres, sans toutefois les y obliger, à maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés aux motifs de discrimination visés par les deux directives. Les États membres ont donc la liberté de choisir un modèle de justice sociale qui met davantage l'accent sur la réalisation de l'égalité dans les faits, pour autant que cela se fasse dans les limites établies par la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes.

Afin de garantir l'égalité des chances à l'égard des personnes handicapées, la directive sur l'égalité en matière d'emploi requiert des employeurs qu'ils prennent des mesures appropriées pour prévoir des aménagements raisonnables là où ceux-ci s'imposent ⁽²⁴⁾.

Les deux directives couvrent les domaines de la vie suivants:

La discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, est interdite en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;

- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

De plus, la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est interdite en ce qui concerne:

- e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- f) les avantages sociaux;
- g) l'éducation;
- h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.

Un aspect important des deux directives est qu'elles sont conçues pour garantir aux personnes s'estimant victimes d'une discrimination un accès effectif à la justice. À cet effet, les directives cherchent à supprimer la majorité des obstacles précédemment associés à une action en justice pour discrimination. Elles concrétisent cette volonté grâce aux moyens suivants, entre autres:

- **Partage de la charge de la preuve.** D'après ce principe, lorsqu'un plaignant a pu établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation de la loi. Le partage de la charge de la preuve ne s'applique pas aux procédures pénales ⁽²⁵⁾.
- **Reconnaissance de la valeur de preuve des statistiques.** Les directives autorisent expressément, mais n'obligent pas, les États membres à maintenir ou à introduire des règles permettant d'établir l'existence d'une discrimination par «tous moyens, y compris sur le socle de connaissances statistiques» ⁽²⁶⁾.
- **Reconnaissance de la nécessité d'offrir un degré efficace de protection juridique.** Dans ce but, les directives exigent que les associations ou personnes

⁽²²⁾ Article 6 de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

⁽²³⁾ Article 5 de la directive sur l'égalité raciale; article 7 de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

⁽²⁴⁾ Article 5 de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

⁽²⁵⁾ Article 8 de la directive sur l'égalité raciale; article 10 de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

⁽²⁶⁾ Voir les considérants identiques (n° 15) de la directive sur l'égalité en matière d'emploi et de la directive sur l'égalité raciale.

morales soient habilitées, pour le compte ou à l'appui de toute victime, à engager toute procédure judiciaire, conformément aux critères fixés par chaque État membre (27).

- **Obligation pour les États membres d'instituer des organismes de promotion de l'égalité de traitement**, dont les compétences consistent notamment à apporter une aide indépendante aux personnes victimes d'une discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (28).

Législation nationale de lutte contre les discriminations

Tous les États membres de l'UE ont dû transposer les directives communautaires dans leurs systèmes juridiques. Ils doivent également respecter les obligations découlant du droit international. Les instruments internationaux et de l'UE ont en effet eu un impact majeur sur la législation nationale des États membres. Toutefois, les normes internationales et européennes ne définissent que le niveau **minimal** de protection contre la discrimination. Désireux d'aller plus loin que les exigences posées par ces normes, de nombreux pays de l'Union ont étendu la protection aux motifs de discrimination et/ou aux domaines de la vie qui ne sont pas couverts par ces instruments (29). Il conviendrait donc de tenir compte du champ d'application de la législation nationale au moment de planifier la collecte de données sur l'égalité. Ce faisant, il faudrait garder à l'esprit que des dispositions nationales de lutte contre la discrimination peuvent figurer dans plusieurs domaines de droit, notamment le droit constitutionnel, le droit civil (en particulier le droit du travail) et le droit pénal (30).

1.2.3. | Le point de vue des sciences sociales

Les débats sur la discrimination partent souvent du principe que ce phénomène se produit à un moment précis, dans un domaine de la vie particulier, et qu'il concerne en général un nombre limité de personnes, à savoir la ou les victimes et le ou les auteurs de la discrimination. Cette interprétation, que nous pourrions appeler «vision évé-

nementielle de la discrimination», est liée à l'interprétation prévalente dans le domaine du droit. Selon une interprétation juridique, en effet, pour déterminer la responsabilité, il est essentiel d'établir un fait spécifique ayant une importance au regard de la loi, tout comme il est capital d'identifier des plaignants et des mis en cause. Néanmoins, la discrimination et son impact sur la vie des personnes concernées et sur la société dans son ensemble ne peuvent être bien compris qu'en considérant ce phénomène dans un contexte plus vaste et comme un processus dynamique se déroulant dans le temps et de façons variées, souvent inattendues.

La discrimination dans un domaine de la vie peut avoir un impact sur d'autres domaines de la vie, et ses effets peuvent se transmettre d'une génération à l'autre. Illustrons notre propos à l'aide d'un exemple (31):

La discrimination dans l'accès à l'emploi ou dans les conditions de travail (comme le paiement d'un salaire moins élevé) peut mener à une situation où la personne visée par la discrimination est forcée de déménager, avec sa famille, vers un quartier moins cher. Ce quartier se caractérise probablement par une plus grande concentration d'habitants confrontés à divers degrés de pauvreté, ce qui induit un environnement potentiellement hostile. Dans ce quartier, les services comme les soins de santé sont probablement d'un niveau inférieur à ceux qui sont offerts dans les quartiers plus aisés. Les enfants de la famille sont susceptibles de fréquenter une école de moins bonne qualité, dotée d'enseignants moins nombreux et de ressources matérielles moindres, où le climat général suscite moins d'attentes en termes de résultats éducatifs. Cette situation est susceptible d'avoir des effets sur la réussite scolaire de ces enfants, ce qui plus tard restreindra leurs opportunités d'emploi.

La chaîne d'événements décrite ci-dessus montre comment une discrimination commise à un moment donné peut avoir des répercussions dans plusieurs domaines de la vie et sur plusieurs générations. De nombreux aspects de ces processus peuvent être difficiles ou impossibles à remettre en question en termes juridiques. Pourtant, ce sont précisément les processus de ce type

(27) Article 7, § 2, de la directive sur l'égalité raciale; article 9 de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

(28) Article 13 de la directive sur l'égalité raciale.

(29) Cormack, Janet et Mark, Bell, *Le développement de la législation contre les discriminations en Europe. Une comparaison entre les 25 États membres de l'Union*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination, septembre 2005. Consultable à l'adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/05compan_fr.pdf

(30) Pour la situation dans les divers États membres de l'UE, voir les rapports nationaux élaborés par les membres du Réseau des experts juridiques indépendants, à l'adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_fr.htm (consulté le 1.9.2006).

(31) Exemple inspiré du National Research Council, *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination* (Washington DC, National Academies Press, 2004) et Bovenkerk, Frank, *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of «Race» and Ethnic Origin* (Genève, Organisation internationale du travail, 1992).

qui devraient et peuvent être étudiés grâce aux sciences sociales et mesurés au moyen des données sur l'égalité.

Tout comme il faut admettre que la discrimination peut avoir des effets extrêmement étendus, il faut être conscient que cet état de fait ne signifie pas que la discrimination ne peut pas prendre des formes très subtiles. En effet, depuis que les différences de traitement sont de plus en plus socialement inacceptables et sont visées par des lois de lutte contre les discriminations plus strictes et par d'autres mesures, la discrimination a commencé à revêtir des formes plus cachées et plus subtiles qu'auparavant. Des preuves très nombreuses confirment cette observation ⁽³²⁾.

Il est vrai qu'enquêter sur une discrimination n'est pas souvent chose aisée. Comme l'ont argumenté Wrench et Modood dans le contexte de la discrimination raciale ⁽³³⁾:

Même lorsque le racisme et la discrimination sont conscients et intentionnels, ces comportements sont habituellement difficiles à déceler car souvent subtils et cachés. Certains de leurs aspects ne sont révélés que par des enquêtes spécifiques. D'autres discriminations sont involontaires, indirectes ou institutionnelles. Dans ce cas, une enquête et une analyse relativement complexes s'imposent souvent pour identifier les processus qui finissent par exclure ou défavoriser certains groupes.

C'est donc précisément en raison de cette nature complexe et souvent insaisissable de la discrimination que celle-ci doit être étudiée au moyen d'une compilation de données statistiques et autres. Les données sont un reflet de ce qui se passe dans la vie réelle, elles rendent visibles des processus et des faits qui sinon passeraient inaperçus, n'attireraient pas l'attention et ne susciteraient donc pas de mesures visant à y remédier ⁽³⁴⁾.

Les causes de la discrimination

Pour bien comprendre les causes de la discrimination, il est essentiel de déterminer:

- la relation qui existe entre les **préjugés et stéréotypes** et le comportement discriminatoire; et
- comment les **pratiques et autres actions qui ne sont pas** fondées sur des préjugés peuvent **générer** des discriminations.

Par **préjugé**, on entend toute opinion, supposition et/ou sentiment négatif, dont la conception est injuste ou déraisonnable, vis-à-vis d'un groupe de personnes donné. Ces suppositions, opinions et émotions traduisent en général des généralisations erronées ou abusives ou des attitudes rigides et intransigeantes. L'une des façons de comprendre le préjugé est de le décomposer en ses trois composantes, qui sont ⁽³⁵⁾:

- **Les stéréotypes négatifs** (composante cognitive). Les stéréotypes sont des images mentales standardisées conçues en commun par les membres d'un groupe au sujet d'un groupe ou d'un phénomène. Les stéréotypes représentent habituellement des opinions exagérément simplifiées ou généralisées: les caractéristiques du groupe que l'on perçoit sont supposées appartenir à chaque membre du groupe. Les stéréotypes peuvent provenir de la culture dans laquelle les personnes évoluent, de différences réelles entre les groupes (par ex. des différences culturelles et socio-économiques) mais aussi d'une tendance cognitive résultant du processus même de différenciation catégorique entre des groupes de personnes.
- **Les sentiments négatifs** (composante affective). Les sentiments négatifs peuvent résulter, entre autres, d'une évaluation négative des stéréotypes qu'une personne associe à un groupe donné.
- **Les modèles comportementaux**, comme le maintien d'une distance sociale (composante comportementale). La notion de distance sociale désigne l'absence, en particulier, de contact volontaire entre la personne ayant des préjugés et les membres du groupe à l'égard duquel elle nourrit ces préjugés ⁽³⁶⁾. La psychologie sociale montre que les préjugés sont réduits par les contacts volontaires entre groupes,

⁽³²⁾ Voir par ex. Deitch, Elizabeth et al, *Subtle yet significant. The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace* Human Relations, vol. 56(11), 2003.

⁽³³⁾ Wrench, John et Tariq, Modood, *The Effectiveness of Employment Equality policies in Relation to Immigrants and Ethnic Minorities in the UK*, International Migration Paper n° 38 (Genève, OIT, 2000).

⁽³⁴⁾ Pour un examen plus complet des divers types de discrimination du point de vue des sciences sociales, voir Wrench, John, *Diversity Management and Discrimination. Immigrants and ethnic minorities in the EU* (Ashgate, à paraître).

⁽³⁵⁾ Voir par ex. Duckitt, John, *The Social Psychology of Prejudice* (Londres, Greenwood, 1994) et Berry, John W. et al, *Cross-cultural psychology: Research and applications*, 2^e éd. (Cambridge, Cambridge University Press, 2002), p. 371 et suiv.

⁽³⁶⁾ La distance sociale peut être définie comme un reflet du degré souhaité de proximité dans les contacts interpersonnels et les relations avec les membres d'autres groupes. Idem (Duckitt).

surtout si ces contacts présentent une fréquence, une durée et une proximité suffisantes et qu'ils se produisent entre des personnes de statut égal⁽³⁷⁾. L'importance des amitiés intergroupes, en particulier, a été mise en évidence⁽³⁸⁾.

Habituellement, ces trois composantes se renforcent mutuellement, formant une attitude fondée sur le préjugé. Toutefois, l'importance de chacune d'elles varie probablement selon la personne et la situation en question. Il n'en demeure pas moins que, en général, des sentiments négatifs provoquent une distance sociale (évitement du contact), qui à son tour crée l'espace nécessaire pour le maintien de stéréotypes négatifs, lesquels ont pour effet de renforcer les sentiments négatifs.

Une relation complexe unit les attitudes (comme les préjugés) au comportement (comme la discrimination). Elle naît de l'existence d'un **rapport causal** entre les préjugés et la discrimination: les préjugés semblent déterminer la tendance générale d'une personne à adopter un comportement discriminatoire mais ils ne peuvent servir à prédire très précisément des actes isolés⁽³⁹⁾. Une personne ayant des préjugés n'agit pas nécessairement en accord avec ceux-ci:

- Une personne ayant des préjugés peut s'empêcher d'avoir un comportement discriminatoire dans un environnement où la discrimination est généralement jugée inacceptable et où d'autres personnes pourraient en avoir connaissance. Dans un autre environnement, par exemple au sein d'un groupe de personnes ayant des idées semblables ou dans un endroit où il n'y a pas de « monitoring social », cette personne est plus susceptible d'adopter un comportement discriminatoire.
- Une personne ayant des préjugés peut avoir des motivations variées, auquel cas le fait d'avoir un comportement discriminatoire ne constitue qu'une motivation parmi de nombreuses autres. Une personne qui tient vraiment à respecter la loi et qui a conscience du caractère illégal de la discrimination peut ainsi s'empêcher de commettre des actes de discrimination.

D'un autre côté, une personne dont les intentions sont bonnes et qui ne nourrit pas sciemment de préjugés peut malgré tout adopter un comportement discriminatoire. Cela s'explique par le fait que les **catégories et associations cognitives orientées apprises socialement peuvent persister** et apparaître à l'esprit automatiquement, en un éclair, façonnant les réponses comportementales même de personnes bien intentionnées⁽⁴⁰⁾. Dans d'autres cas, des personnes peuvent exploiter les stéréotypes de façon plus consciente, c'est-à-dire utiliser des croyances générales relatives à un groupe pour prendre des décisions concernant un individu de ce groupe. C'est là un exemple de *discrimination statistique* ou *d'établissement de profil*, un comportement qui est parfois basé sur la connaissance réelle des caractéristiques de différents groupes et non sur des croyances relatives à ces caractéristiques. De toute façon, quelle que soit la base de l'action, l'utilisation des caractéristiques d'un groupe pour prendre des décisions concernant un individu, par exemple dans le contexte de l'emploi, n'est habituellement pas justifié et constitue souvent une violation de la législation sur l'égalité de traitement.

Étant donné l'impact du **climat de l'attitude sociale** en tant que facteur **conditionnant le comportement** et comme source de stéréotypes socialement partagés, il est essentiel d'étudier ce climat, même si les attitudes et le comportement ne sont pas toujours en corrélation au niveau de l'individu.

Il faut souligner que toutes les discriminations, ni même la plupart d'entre elles, ne peuvent être attribuées à des préjugés ou à de subtils stéréotypes intériorisés. La discrimination, même en termes juridiques, ne doit pas nécessairement être fondée sur une intention discriminatoire, qu'elle soit ouverte ou cachée. Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, la discrimination indirecte peut se produire lorsqu'une pratique ou un critère *en apparence neutre* a un effet négatif sur les membres d'un groupe protégé. La discrimination indirecte, en particulier, est souvent une question de **négligence** ou d'**ignorance**, pas de préjugés. Elle peut par exemple faire partie d'une culture organisationnelle formelle ou informelle et peut, dans certains cas, être très difficile à remarquer.

⁽³⁷⁾ Voir par ex. Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R., «Does intergroup contact reduce prejudice? Recent meta-analytic findings» dans S. Oskamp (éd.), *Reducing Prejudice and Discrimination* (p. 93-114) (Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum, 2000). Il a été mis en évidence que l'effet du contact sur la diminution des préjugés était le plus fort dans le cas des minorités ethniques et des minorités sexuelles, et le moins fort dans le cas des personnes âgées (idem). Notons cependant que le contact peut aussi avoir des effets négatifs: une expérience de préjugé même unique peut avoir un impact négatif considérable sur les sentiments des membres d'un groupe dans un contexte intergroupes ainsi que sur leurs attentes quant aux futures interactions entre les groupes. Tropp, Linda R., «The Psychological Impact of Prejudice: Implications for Intergroup Contact», *Group Processes & Intergroup Relations*, 2003, vol. 6 (2), p. 131-149.

⁽³⁸⁾ Voir par ex. le numéro spécial consacré au contact intergroupes de la revue *Group Processes & Intergroup Relations*, 2003, vol. 6(1).

⁽³⁹⁾ Duckitt, John, *The Social Psychology of Prejudice* (London, Greenwood, 1994), p. 41.

⁽⁴⁰⁾ Voir National Research Council, *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination* (Washington DC, National Academies Press, 2004), et les références qui y sont citées; Lieberman, Matthew D. et al. «An fMRI investigation of race-related amygdala activity in African-American and Caucasian-American individuals», *Nature Neuroscience*, vol. 8 n° 6, juin 2005.

Les effets de la discrimination

La discrimination produit des effets variés: elle nuit aux droits et aux opportunités de ses victimes et peut avoir un impact négatif considérable sur leur statut social et économique, leur bien-être et leur santé. On a constaté que les expériences de discrimination étaient associées, au niveau individuel, à des symptômes de stress et de dépression⁽⁴¹⁾. La discrimination est une menace pour ses victimes mais également pour l'ensemble de la société car elle cause des dysfonctionnements de l'économie, peut fausser la concurrence entre les entreprises et mine la cohésion sociale.

Les personnes confrontées à une discrimination gèrent cette situation de diverses manières. Pour beaucoup, la discrimination est quelque chose d'humiliant qu'on ne veut pas traiter en public. Pour d'autres, elle est devenue un fait fréquent, et fait partie de la vie quotidienne. Certaines personnes l'évoquent sans parler de discrimination et vont même jusqu'à s'estimer coupables de ce qui leur arrive. Une caractéristique commune des personnes appartenant à ces groupes est qu'elles ont tendance à ne pas réagir, notamment à ne pas porter plainte pour discrimination. Seule une minorité des personnes ayant subi une discrimination entament une action en justice⁽⁴²⁾.

Si les victimes de discrimination ne portent généralement pas plainte, cela ne signifie pas pour autant que leur comportement n'est pas affecté par ce vécu. La **stratégie d'évitement** apparaît ici comme une réponse comportementale typique: la personne concernée cherche – consciemment ou non – à éviter les situations qui entraînent pour elle un risque particulièrement élevé de faire l'objet d'une discrimination. Par exemple, une personne entrant dans une stratégie d'évitement pourrait ne rechercher que des emplois pour lesquels la concurrence est faible – correspondant en général aux emplois moins payés – et où il est moins probable que l'employeur puisse «se permettre» d'avoir un comportement discriminatoire. Pour ces personnes, s'imposer de telles restrictions peut être une solution «efficace», puisqu'elle peut limiter le risque de faire l'objet d'une discrimination. Néanmoins, ces restrictions ont aussi

pour effet de restreindre fortement les opportunités des personnes concernées et d'entraîner l'apparition de dysfonctionnements au niveau de la société. De plus, des personnes qui n'ont pas elles-mêmes subi de discrimination tout en étant conscientes de l'existence d'une discrimination de grande ampleur dirigée contre des membres de leur groupe, sont également susceptibles d'entrer dans des stratégies d'évitement. On peut ainsi supposer que les personnes qui attendent des avantages futurs moindres de certaines compétences seront moins susceptibles de s'investir dans l'acquisition de ces compétences⁽⁴³⁾. Le fait, pour une personne, d'avoir fait l'objet de préjugés affecte négativement ses sentiments dans des situations de relations intergroupes ainsi que ses attentes de ce type de rapports⁽⁴⁴⁾.

Ces processus mentaux ont comme résultats de limiter les opportunités, de perpétuer les préjugés et de maintenir les disparités sociales et économiques, ce qui multiplie l'effet des actes individuels de discrimination. Dans le pire des scénarios, au niveau sociétal, une discrimination à grande échelle active un cercle vicieux où les diverses formes de discrimination débouchent sur une accumulation de désavantages matériels pour les groupes protégés. À son tour, cette accumulation accroît la distance sociale (manque de contacts volontaires) et renforce les stéréotypes et les attitudes négatives, des effets qui augmentent la probabilité de la discrimination, et ainsi de suite.

Il faut cependant savoir que toutes les discriminations ne s'accompagnent pas de désavantages matériels. C'est clairement le cas de certains types de discrimination, par exemple le refus d'accès à un restaurant, où un effet socio-économique est improbable. De même, beaucoup de personnes redoublent d'efforts lorsqu'elles rencontrent des obstacles ou qu'elles s'attendent à en rencontrer. Un demandeur d'emploi persévérant peut se voir à plusieurs reprises confronté à une discrimination pour l'accès à l'emploi, sauf une fois. Cette fois-là, il finira par obtenir un emploi qui correspond à ses qualifications. Par conséquent, même des actes répétés de discrimination ne débouchent pas nécessairement sur des différences de résultats tangibles.

(41) Pour l'examen de 138 études quantitatives empiriques sur le thème du racisme et de la santé autodéclarés, voir Paradies, Yin, «A systematic review of empirical research on self-reported racism and health», *International Journal of Epidemiology*, 2006, 35(4), p. 888-901.

(42) Une étude réalisée par l'EUMC couvrant 12 pays européens a révélé que, en moyenne, à peine 14 % des personnes déclarant avoir subi une discrimination ethnique s'étaient plaintes de cet incident auprès des autorités compétentes. Des différences notables au niveau de la tendance à déclarer de tels incidents ont été constatées, avec le taux de déclaration le plus élevé, à savoir 37 %, relevé au Royaume-Uni, et le plus faible, 1 %, en Espagne. EUMC, *Migrants' Experiences of Racism and Xenophobia in 12 EU Member States. Pilot Study*, mai 2006. À consulter à l'adresse: <http://eumc.europa.eu>

(43) Voir National Research Council, *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination* (Washington DC, National Academies Press, 2004) ainsi que les références citées dans cette publication.

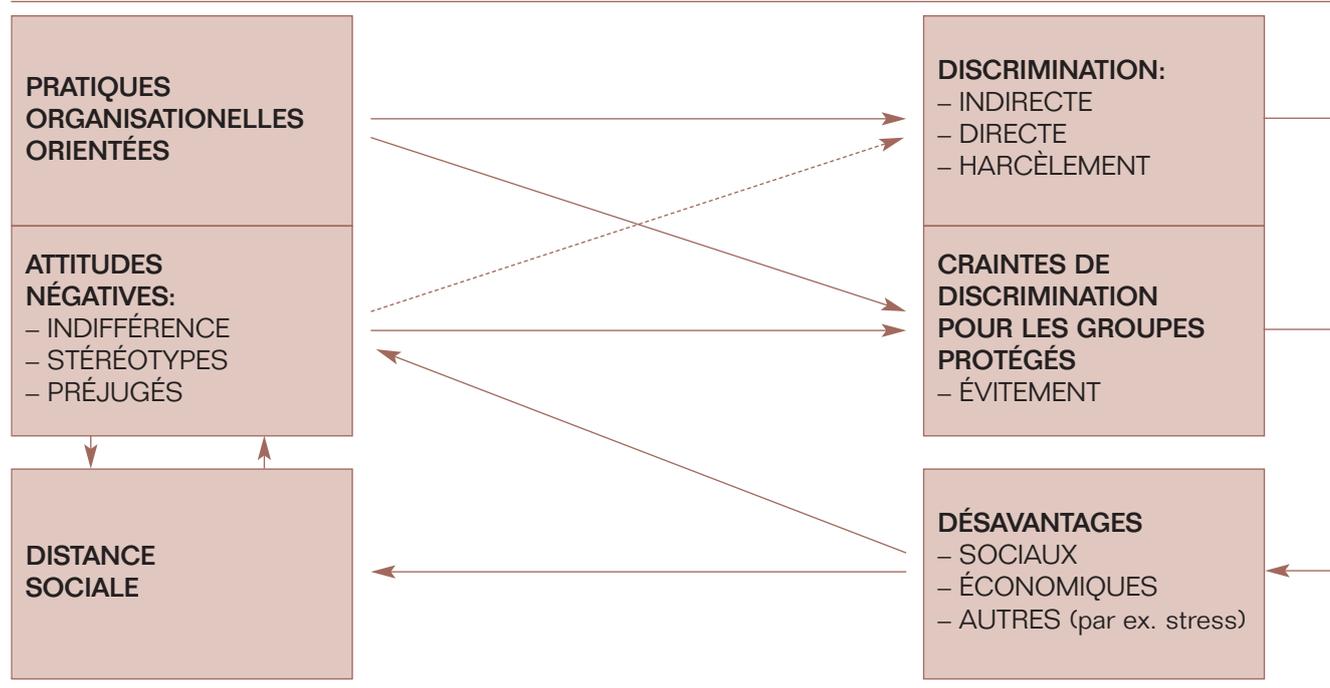
(44) Tropp, Linda R., «The Psychological Impact of Prejudice: Implications for Intergroup Contact», *Group Processes & Intergroup Relations*, 2003 vol. 6 (2), p.131-149.

La discrimination n'est que l'un des processus qui contribuent à la position souvent défavorisée des groupes protégés. À cause de ces divers processus, il est extrêmement difficile d'établir avec certitude dans quelle mesure la position défavorisée d'un groupe – qui peut être indiquée par exemple par les statistiques de positions – est à mettre sur le compte de la discrimination. Même si l'on peut affirmer sans risque que les groupes subissant des discriminations sont moins aisés qu'ils ne le seraient en l'absence de discriminations, il est très difficile de distinguer l'effet des différents facteurs intervenant dans la construction de la situation défavorisée. Certains chercheurs utilisent des **analyses de régression** pour tenter de maîtriser les autres variables actives, comme le niveau moyen d'éducation. Ils procèdent de la sorte afin d'estimer dans quelle mesure certaines disparités, notamment du niveau de revenu ou d'emploi, résultent de la discrimination ⁽⁴⁵⁾. La capacité à effectuer des analyses de régression et autres analyses multivariées impose de nouvelles exigences sur le plan de la collecte de données car elle requiert de disposer d'une grande

diversité de données (par exemple sur la réussite scolaire) par rapport à de multiples motifs de discrimination. À l'heure actuelle, de telles données ne sont pas souvent disponibles.

Quoi qu'il en soit, il est en soi déjà extrêmement important, du point de vue d'autres objectifs politiques, de déterminer l'existence de différences observables dans les statuts socio-économiques des divers groupes, même s'il n'est pas toujours possible d'établir formellement dans quelle mesure les disparités résultent de la discrimination. L'existence de **disparités** nous appelle à **étudier** ce sujet de plus près et nous invite à adopter des mesures d'action positive appropriées. C'est surtout le cas lorsque les statistiques révèlent des disparités de résultats dans plusieurs domaines de la vie tels que l'emploi, le logement et la santé. De plus, les statistiques des résultats présentent une importance encore plus directe pour les pays qui souhaitent mettre l'accent sur la réalisation de résultats dans le domaine de l'égalité de traitement.

Figure 1. | Le cercle vicieux de la discrimination



⁽⁴⁵⁾ Dans l'analyse multivariée, la discrimination est mise en évidence par l'écart inexplicable qui persiste entre deux groupes même lorsque toutes les variables auxquelles on peut raisonnablement attribuer un rôle de facteur ont été prises en compte et maîtrisées. L'analyse de régression sert en particulier à modéliser les relations entre variables et à déterminer la portée de ces relations. Il faut toutefois souligner que les facteurs explicatifs (par exemple les disparités du niveau d'instruction en tant qu'explication de la réussite sur le marché du travail) peuvent eux-mêmes refléter la discrimination. Les analyses multivariées peuvent donc ne révéler qu'une partie de l'ensemble de la discrimination.

1.3. | Les besoins de données

Les statistiques sur l'égalité peuvent servir à des usages très divers, tous essentiels dans la lutte contre la discrimination. À plusieurs occasions, les gouvernements ont eux-mêmes reconnu la nécessité de compiler de telles statistiques ⁽⁴⁶⁾.

Premièrement, ces données sont nécessaires pour le **développement et la mise en œuvre des politiques**, cela au niveau tant national qu'europpéen. La qualité des décisions ne peut que refléter celle des informations sur lesquelles elles sont fondées: les responsables politiques ont besoin du maximum d'informations pour prendre les bonnes décisions. Les questions d'égalité sont importantes pour tous les domaines politiques, notamment l'emploi, l'éducation, les soins de santé et la fourniture de biens et services. Des données sont indispensables pour identifier et vaincre les inégalités dans ces domaines de la vie. Elles peuvent aider à déterminer la meilleure marche à suivre, qui peut aller de l'adoption ou la modification de lois jusqu'au lancement de campagnes d'information, en passant par des interventions locales visant à faire respecter la loi. Il est difficile de prendre les bonnes décisions s'il faut agir à l'aveuglette ou en procédant par essais et par erreurs. En effectuant les bonnes analyses et en prenant les bonnes décisions d'emblée, il s'avère plus facile de garantir les droits des personnes et groupes concernés, outre le fait qu'une telle démarche présente un meilleur rapport coût/efficacité.

Idéalement, dans une **société fondée sur la connaissance**, les informations issues des statistiques et autres types de recherches alimentent chaque étape du processus de prise de décision (voir figure 2, page 24).

Deuxièmement, des données statistiques s'imposent pour pouvoir **établir, au niveau judiciaire**, l'existence ou non d'une discrimination. Les **éléments empiriques** peuvent être déterminants pour prouver une discrimination directe ou indirecte. Les plaignants ont besoin de données statistiques mais les mis en cause aussi car les statistiques peuvent servir autant à prouver qu'à rejeter un cas de discrimination établi à première vue et à réfuter

les preuves apportées par la partie adverse. Parfois, des données statistiques générales, comme les données tirées des recensements ou des enquêtes sur la main-d'œuvre, apportent les preuves nécessaires. Dans d'autres cas, les données doivent être adaptées aux spécificités de l'affaire. Pour ce faire, ces données seront dérivées à partir de données relatives au monitoring de la composition de la force de travail. Une collecte de données spécifique, par exemple au moyen de tests de situation, pourra aussi être réalisée. Dans certains pays, les organismes de promotion de l'égalité de traitement ont été habilités à conduire des enquêtes formelles, pouvant comporter des recherches de faits et des collectes de données sur site, concernant les situations potentiellement discriminatoires.

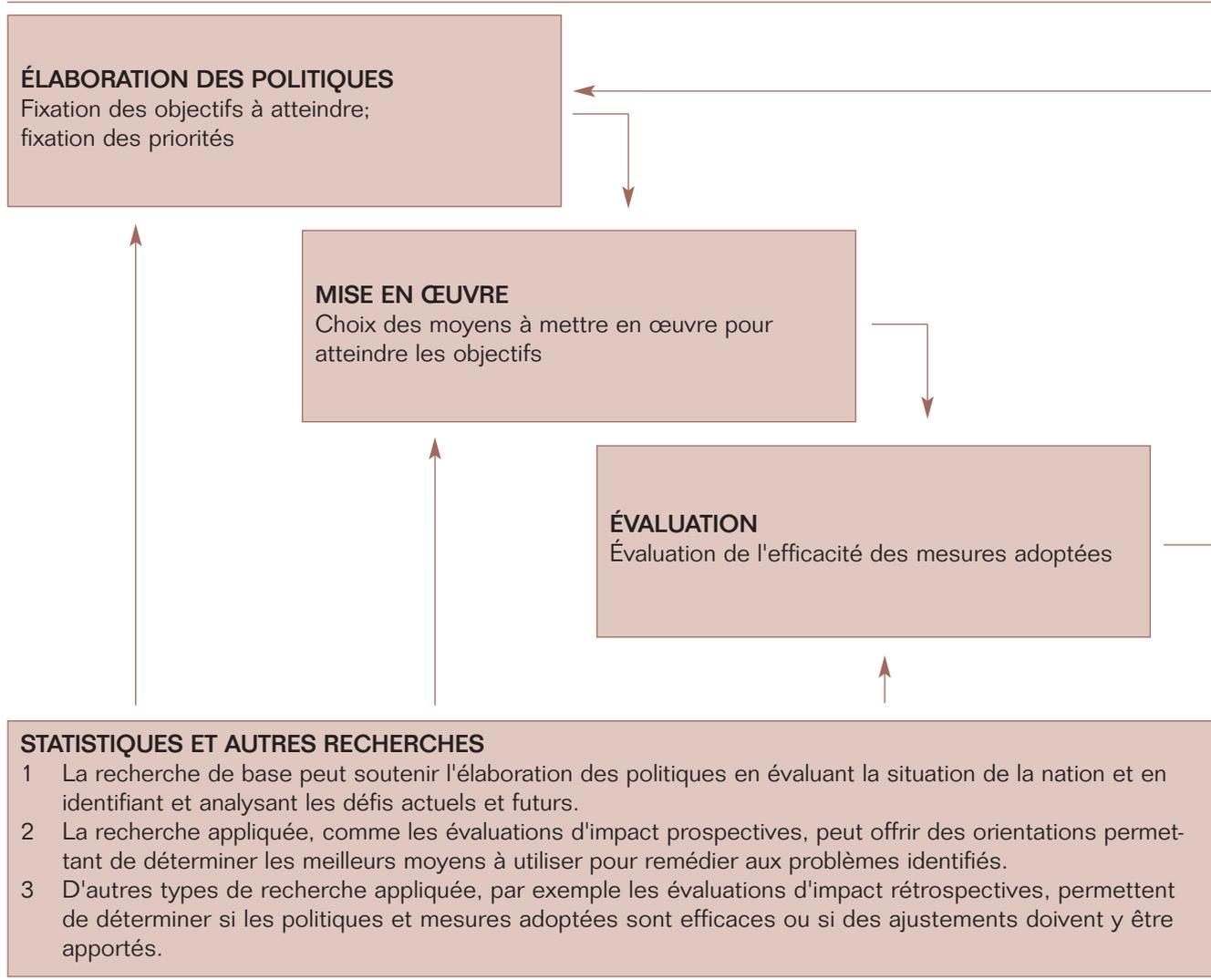
Troisièmement, les **organismes spécialisés** nationaux tels que les médiateurs, les organismes de promotion de l'égalité de traitement, ainsi que les organismes de monitoring internationaux, comme les organismes des traités des Nations unies ou la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe, ont besoin d'informations quantitatives et qualitatives pour exercer leurs fonctions de **monitoring**. Comme l'indique l'encadré ci-dessous, ces organismes ont à plusieurs reprises demandé aux États signataires de leur fournir les données sur l'égalité dont ils ont besoin. Il faut savoir que les États membres de l'UE sont parties aux principales conventions des droits de l'homme et qu'ils ont donc l'obligation juridique directe de produire des rapports nationaux réguliers. Ces rapports doivent contenir des informations quantitatives et qualitatives, notamment en rapport avec la discrimination ⁽⁴⁷⁾.

- Le Comité des droits de l'homme des Nations unies, dans ses directives concernant les rapports présentés par les États signataires, rappelle à ceux-ci que leurs rapports doivent contenir «suffisamment de données et de statistiques» pour permettre au Comité d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des droits de l'homme par les États signataires.
- Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies, dans son observation générale n° 1 en matière de présentation de rapports par

⁽⁴⁶⁾ Voir par ex. les documents suivants: déclaration de Copenhague sur le développement social et le programme d'action du Sommet mondial pour le développement social, 19 avril 1995, A/CONF.166/9. Déclaration de Durban et plan d'action. Déclaration de Vienne et programme d'action du 12 juillet 1993, A/CONF.157/23. Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées. Règles pour l'égalisation des chances des handicapés.

⁽⁴⁷⁾ Comité des droits de l'homme, *Directives unifiées concernant les rapports présentés par les États parties*, CCPR/C/66/GUI/Rev.2 (26.2.2001), paragraphe C.6. Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 1, HRI/GEN/1/Rev.7 (12.5.2004). Comité CERD des Nations unies, recommandation générale n° IV, HRI/GEN/1/Rev.7 (12.5.2004). Comité CERD, recommandation générale n° XXVII concernant la discrimination à l'égard des Roms, HRI/GEN/1/Rev.7 (12.5.2004). Comité CERD, recommandation générale n° XXIX concernant l'article 1, paragraphe 1, de la Convention, HRI/GEN/1/Rev.7 (12.5.2004). Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, *Schéma pour les rapports devant être présentés en application de l'article 25, paragraphe 1, de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales*, adopté par le Comité des ministres le 30.9.1998 lors de la 642^e réunion des délégués des ministres.

Figure 2. | Le rôle des données dans la prise de décision



les États signataires, évoque le monitoring et la collecte des informations, et souligne que «le premier pas vers la concrétisation des droits économiques, sociaux et culturels consiste donc à prendre conscience de la situation réelle et à porter un diagnostic sur cette situation».

- Le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale, dans sa recommandation générale en matière de présentation de rapports par les États signataires, «invite les États signataires à inclure dans leurs rapports [...] les informations pertinentes sur la composition démographique de la population» protégée par la Convention. Dans sa recommandation générale sur les Roms, le Comité demande aux États signataires «d'inclure dans leurs rapports périodiques, sous une forme appropriée, des données relatives aux communautés roms rele-

vant de leur juridiction, en particulier des statistiques ventilées par sexe sur la participation des Roms à la vie politique et sur leur situation économique, sociale et culturelle».

- Le Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, dans son schéma pour les rapports étatiques, appelle également les États à recueillir les données nécessaires. Selon ce schéma, les États doivent fournir «des informations factuelles [...] telles que des statistiques et des résultats d'enquêtes». Le document souligne aussi qu'«en l'absence de statistiques complètes, les gouvernements peuvent fournir des données ou des estimations basées sur des études ad hoc, des enquêtes spécialisées, des sondages ou d'autres méthodes scientifiques valables, s'ils jugent utiles les informations recueillies de la sorte».

Vue d'ensemble des diverses utilisations des données

Type d'action	Organismes	Besoins de données spécifiques
Élaboration des politiques	Organismes politiques et administratifs au niveau national, européen et international	<ul style="list-style-type: none"> – Données de base telles que données démographiques ou socio-économiques (données des recensements, registres ou enquêtes). – Données relatives aux inégalités matérielles ou subies (ex.: données des recensements ou registres, données des enquêtes officielles, données provenant d'enquêtes auprès des victimes ou d'enquêtes par autodéclaration). – Données permettant l'évaluation des politiques en cours ⁽⁴⁶⁾.
Monitoring des droits de l'homme	Organismes tels que le Comité CERD de l'ONU, le Comité Droits de l'homme de l'ONU, l'EUMC, l'ECRI et les organismes nationaux spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> – Données sur les discriminations subies (ex.: données provenant d'enquêtes auprès des victimes, données provenant de tests de situation, données qualitatives). – Données de base telles que données démographiques ou socio-économiques (données des recensements ou registres, données des enquêtes officielles).
Procédures judiciaires	Plaignants, mis en causes, tribunaux	<ul style="list-style-type: none"> – Données spécifiques d'un contexte telles que données sur les pratiques de recrutement et de licenciement d'une organisation particulière (données internes, données provenant de tests de situation, données qualitatives). – Données de base ventilées par motifs de discrimination (données des recensements ou registres, données des enquêtes officielles).
Monitoring de la composition de la force de travail et des fournitures de services	Organisations privées et publiques	<ul style="list-style-type: none"> – Données de monitoring relatives à la composition de la main-d'œuvre ou aux bénéficiaires des services (données internes, données qualitatives). – Données de référence (données des recensements ou registres, données des enquêtes majeures, données provenant d'organisations comparables).
Activités de sensibilisation	Organismes publics et privés nationaux et internationaux, ONG	<ul style="list-style-type: none"> – Informations irréfutables, facilement compréhensibles et accessibles (ex.: enquêtes auprès des victimes, tests de situation, enquêtes par autodéclaration).
Recherche	La communauté scientifique	<ul style="list-style-type: none"> – Les besoins de données sont énormes car, en général, tout ensemble de données peut s'avérer utile dans ce contexte. Des informations tant qualitatives que quantitatives sont nécessaires.

⁽⁴⁶⁾ L'évaluation d'impact de l'égalité est un instrument particulièrement précieux à cet égard. Elle permet d'évaluer de façon systématique et approfondie l'impact qu'une politique proposée pourrait avoir (évaluation d'impact prospective) ou qu'une politique déjà mise en œuvre produit (évaluation d'impact rétrospective) sur les membres d'un groupe protégé.

Gardons également à l'esprit que les organismes nationaux de promotion de l'égalité de traitement, que tous les États membres sont tenus d'avoir mis en place en vertu de l'article 13 de la directive sur l'égalité raciale, sont censés «conduire des études indépendantes concernant les discriminations» dans le but d'analyser les problèmes en cause et d'étudier leurs solutions possibles ⁽⁴⁹⁾.

Quatrièmement, ont aussi besoin de données les **organisations** – comme les entreprises commerciales ou les agences gouvernementales – qui veulent s'assurer que leurs politiques et pratiques de recrutement, de licenciement et autres sont conformes aux lois relatives à l'égalité de traitement. Elles peuvent s'en assurer en **vérifiant** la composition de leur main-d'œuvre par rapport aux principes d'égalité. Dans la situation idéale, les données internes agrégées peuvent être comparées à des données externes de référence illustrant la composition de l'ensemble, cela afin de déceler toute sous-représentation. De même, une organisation fournissant des services au public peut opérer un monitoring de ses prestations pour s'assurer du caractère non discriminatoire de celles-ci. Par exemple, un office du logement peut analyser les services qu'il fournit afin de s'assurer que son offre de services de logement soit équitable pour tous les groupes. Pour que tout cela soit possible, les organisations en question doivent recueillir les données internes nécessaires. Elles bénéficieraient également de l'existence de certaines données externes de référence comme les données tirées de recensements.

Cinquièmement, des données qualitatives et quantitatives peuvent apporter une contribution précieuse aux activités de **sensibilisation**. Des données scientifiques relatives à l'ampleur et à la nature de la discrimination peuvent constituer une base factuelle incontestable pour le lancement d'un débat national sur la discrimination. Dans ce cas, tant les gouvernements que les ONG en bénéficient car tous peuvent utiliser ces informations à des fins de promotion, de sensibilisation et d'éducation. En effet, des éléments donnent à penser que les informations de ce type sont fréquemment utilisées à de telles fins et qu'elles sont perçues comme un instrument efficace à cet égard ⁽⁵⁰⁾.

Sixièmement, les données sur l'égalité sont nécessaires car elles sont une ressource indispensable pour les chercheurs dont le but est d'améliorer notre compréhension de la discrimination en tant que phénomène. La **recherche**, encore une fois, est une condition sine qua non du développement

et de la mise en œuvre de politiques de lutte contre les discriminations plus efficaces. La discrimination est un phénomène social complexe et souvent subtil qui ne peut être rendu visible que par de rigoureux efforts de recherche. À de nombreux égards, les chercheurs et les statisticiens sont les yeux et les oreilles de la société.

Outre ces fonctions plutôt pratiques, la compilation de statistiques relatives à l'égalité peut être vue comme porteuse de fonctions plus symboliques. Déjà, la seule existence d'un système de collecte de données **envoie un message** aux auteurs de discrimination actuels et potentiels, aux victimes actuelles et potentielles ainsi qu'à l'ensemble de la société. Ce message est le suivant: la société désapprouve la discrimination, la prend au sérieux et est prête à prendre les mesures qui s'imposent pour la combattre. Cette fonction symbolique peut avoir un **effet préventif**.

Notons aussi que la lutte contre la discrimination nécessite une action de grande envergure, ce que la collecte de données facilite car elle **rend la discrimination visible** et aide à faire de l'inégalité une préoccupation pour la société et non pas uniquement pour ses victimes.

1.4. | Idées reçues

De la même façon qu'il faut reconnaître l'ampleur de la demande de données, il convient d'admettre que certaines personnes émettent des réserves à l'égard de la collecte et du traitement des données, en particulier des données sensibles ⁽⁵¹⁾. Les préoccupations les plus courantes à cet égard sont présentées ci-dessous.

«La collecte de données est contraire aux lois sur la protection de la vie privée et des données»

Cette idée fautive est assez répandue. D'après une autre idée, elle aussi assez courante et tout aussi fautive, le droit à la vie privée et les lois sur la protection des données ne s'opposent en rien à la collecte de données.

Tous les États membres de l'UE sont parties aux principales conventions relatives aux droits de l'homme, qui établissent notamment le droit à la vie privée et à la pro-

⁽⁴⁹⁾ Article 13 et considérant 24 de la directive sur l'égalité raciale.

⁽⁵⁰⁾ Reuter, Niklas; Timo Makkonen et Olli Oosi, *Étude de la collecte de données en vue de mesurer l'ampleur et l'impact de la discrimination en Europe*, rapport final du 7.12.2004. Consultable à l'adresse: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/compstud04fin.pdf (consulté le 1.9.2006).

⁽⁵¹⁾ Ces préoccupations et objections sont notamment examinées par Goldston, James, «Race and Ethnic Data: A Missing Resource in the Fight Against Discrimination» dans Andrea Krizsán (éd.), *Ethnic Monitoring and Data Protection – The European Context* (Budapest, Central European University Press, 2000), p. 20 et suiv., et Petrova, Dimitrina «Statistics to Promote Equality» dans Simo Mannila (éd.), *Data to Promote Equality: Proceedings of the European Conference* (Helsinki, Edita, 2005), p. 139 et suiv.

tection des données à caractère personnel. Citons par exemple la convention n° 108 du Conseil de l'Europe pour la protection des données à caractère personnel. Les États membres sont en outre soumis au régime de l'UE en matière de protection des données. Une analyse de ces instruments internationaux et européens révèle qu'ils n'excluent pas la collecte ni le traitement de données sensibles mais simplement qu'ils fixent le cadre juridique dans lequel cette collecte ou ce traitement doit être effectué⁽⁵²⁾. Ce cadre juridique impose des conditions strictes au traitement des données ainsi que des principes à prendre en compte pour ce traitement. Ces conditions et principes seront examinés en détail au chapitre 2.3. du présent manuel.

Tous les États membres de l'UE ont adopté une législation nationale qui adhère de près à l'esprit des instruments internationaux et européens. Ceux-ci leur permettent cependant de prévoir, dans une certaine mesure, un niveau de protection des données personnelles plus élevé que le niveau requis par les instruments internationaux eux-mêmes. Il ne semble pourtant pas que beaucoup d'États membres de l'UE soient allés plus loin que ces instruments internationaux en établissant une législation plus stricte dans ce domaine⁽⁵³⁾.

De plus, il convient de noter qu'il existe de nombreuses formes de collecte de données qui n'impliquent pas le traitement de données à caractère personnel et qui ne sont donc même pas visées par les lois sur la protection des données.

« Une utilisation abusive des données peut nuire aux groupes concernés »

Les sociétés modernes, fréquemment appelées « sociétés de l'information ou de la connaissance », dépendent de la disponibilité d'énormes quantités d'informations. Mais la collecte et autres traitements des données peuvent parfois comporter des risques. En théorie, au même titre que les données peuvent servir à des fins légitimes et bénéfiques, elles peuvent être utilisées à des fins illicites. La connaissance, c'est le pouvoir, et celui-ci peut faire l'objet d'abus.

L'histoire montre que divers ensembles de données, surtout les systèmes de données démographiques, ont à

plusieurs occasions fait l'objet d'une utilisation dans le but de nuire à des groupes de population vulnérables⁽⁵⁴⁾. Il ne s'agissait parfois seulement que d'une tentative ou d'un plan en ce sens. L'Europe a elle aussi vu des abus de systèmes de données, en particulier pendant la Seconde Guerre mondiale. Même de nos jours, d'aucuns soupçonnent l'existence d'utilisations abusives de données à caractère personnel⁽⁵⁵⁾. Il est compréhensible que de tels actes aient éveillé la méfiance de nombreux membres des groupes protégés à l'égard de l'idée de recueillir des données révélant l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle ou un handicap.

Il faut toutefois savoir que la plupart des formes de collecte de données n'impliquent pas la tenue de vastes ensembles de données intégrés du genre pouvant être exploitées à des fins illicites. Cette remarque s'applique en particulier à la plupart des formes de recherche et de monitoring de la composition de la force de travail. De plus, soulignons que ce n'est pas l'information en elle-même qui implique un risque: c'est le contexte de son utilisation qui peut susciter des préoccupations. Par conséquent, il importe de mettre l'accent sur la **prévention des abus** de données et non pas d'empêcher la collecte de données. Tous les pays européens ont mis en place des garanties législatives et institutionnelles dans le but de prévenir et d'interdire les actes susceptibles de menacer la sécurité ou les droits de tout groupe de population. L'appareil des droits de l'homme dans son ensemble a été créé pour prévenir toute violation flagrante des droits de l'homme. De plus, tous les États membres de l'UE ont adopté des lois sur la protection des données et institué des autorités chargées spécifiquement de surveiller la mise en œuvre de ces lois. Celles-ci interdisent formellement que des données recueillies uniquement pour des besoins statistiques soient utilisées à d'autres fins, par exemple pour prendre des décisions ou des mesures concernant certaines personnes en particulier. Des solutions technologiques ont été développées pour protéger la sécurité des données et les droits des personnes sujettes de celles-ci. En outre, la science statistique accepte en général le principe selon lequel l'éventualité d'un usage abusif d'informations statistiques n'est pas en soi un argument convaincant contre la collecte et la diffusion des données. Cette science reconnaît en revanche la nécessité de prévenir tout abus prévisible des données⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵²⁾ Voir chapitre 2.3. du présent manuel, et Makkonen, Timo, *Measuring Discrimination: Data Collection and EU Equality Law*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007).

⁽⁵³⁾ Idem.

⁽⁵⁴⁾ Voir Selzer, William, « On the use of Population Data Systems to Target Vulnerable Population Subgroups for Human Rights Abuses », *Coyuntura Social* n° 30, 2005.

⁽⁵⁵⁾ Makkonen, Timo, *Measuring Discrimination: Data Collection and EU Equality Law*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007).

⁽⁵⁶⁾ Voir la déclaration d'éthique professionnelle adoptée par l'Institut international de statistique en août 1985, en particulier son principe premier.

Quoi qu'il en soit, toute collecte de donnée doit veiller prioritairement à minimiser le risque d'un usage abusif des données, notamment par un strict respect des lois et principes relatifs à la protection de la vie privée et des données à caractère personnel. Cela étant dit, l'Europe ne doit pas laisser les abus passés l'empêcher de combattre les abus actuels.

«Nos différences ne devraient pas nous importer. La collecte de données renforce les différences et les stéréotypes»

L'une des préoccupations fréquentes en la matière porte sur une question de principe: si nous nous battons pour une société qui juge les gens sur leurs mérites individuels et non sur leur origine ethnique, leur religion ou une quelconque autre caractéristique, ne devrions-nous pas rejeter toute pratique qui utilise, et donc renforce, les différences? Ne devrions-nous pas nous opposer au traitement de données personnelles sensibles au lieu de l'approuver?

Cette conception se justifie habituellement par référence au même objectif qui justifie la collecte de données: l'égalité et la lutte contre la discrimination. Ses origines remontent aussi aux expériences négatives passées, quand différence de traitement rimait toujours avec traitement défavorable. C'est pourquoi l'éradication de toutes les formes de traitements différents a été considérée comme objectif prioritaire. Aujourd'hui, cette conception de l'égalité est toutefois dépassée. La législation de lutte contre les discriminations moderne, comme l'expriment notamment les directives de l'UE relatives à l'égalité de traitement, va au-delà de cette conception en affirmant que **les différences humaines doivent parfois être reconnues** et prises en compte. Le concept de discrimination indirecte, l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, et l'adoption de mesures d'action positive en faveur de certains groupes souffrant de désavantages actuels ou passés, sont les exemples les plus évidents de situations où l'égalité de traitement ne signifie pas traitement identique mais requiert une action tenant compte des différences humaines. De plus, cela n'a pas de sens de traiter toutes les personnes comme s'il n'y avait pas, entre elles, de différences sur le plan de l'origine ethnique, de l'âge, de la religion, de l'orientation sexuelle ou du handicap. Cela n'a pas de sens parce que de telles différences existent bien évidemment et qu'elles sont souvent à l'origine d'un traitement défavorable. Pour pouvoir enquêter sur les discriminations et ensuite prendre des mesures destinées à les contrer, il faut établir certaines distinctions. Cet argument a été

développé par le philosophe du droit Ronald Dworkin dans le contexte de la discrimination raciale ⁽⁵⁷⁾:

À juste titre, nous nous méfions tous des classifications raciales, qui ont été utilisées pour refuser, et non pour respecter, le droit à l'égalité. Nous sommes tous conscients de l'injustice qui en résulte. Toutefois, si nous nous méprenons sur la nature de cette injustice parce que nous ne faisons pas les simples distinctions nécessaires pour la comprendre, nous risquons d'aggraver encore cette injustice.

D'aucuns prétendent parfois que la collecte de données a pour effet de renforcer les stéréotypes. En réalité, c'est tout le contraire qui se passe. Les données statistiques peuvent contribuer à balayer les préjugés et les stéréotypes profondément enracinés, les mythes et les croyances sans fondement concernant les groupes concernés, surtout si l'on évite les généralisations superflues au moment de faire état des résultats de la collecte de données. En l'absence des données nécessaires, ces questions seront ouvertes à la controverse, une situation dont certaines personnes profitent pour répandre des préjugés et de fausses croyances.

«La collecte de données entraîne des charges financières excessives»

Bien que la mise en œuvre de mesures ponctuelles de collecte de données ne soit pas nécessairement coûteuse, le développement et l'exploitation d'un système de collecte de données efficace et complet peut demander un financement substantiel. Il faut cependant savoir que le fait de ne pas recueillir de données entraîne aussi des coûts, tant matériels qu'immatériels. Ces données sont essentielles pour prévenir, établir et combattre la discrimination. La persistance de pratiques discriminatoires est coûteuse non seulement pour les personnes visées, qui sont matériellement défavorisées et susceptibles d'engager des procédures judiciaires pouvant leur coûter cher, mais aussi pour la société dans son ensemble. La discrimination mine l'objectif de réalisation de sociétés fondées sur la cohésion et la sécurité, entraîne un gaspillage de ressources humaines et finit même par accroître les dépenses de sécurité sociale. Ainsi, selon des estimations réalisées au Royaume-Uni, le faible niveau d'emploi des travailleurs âgés, conséquence à la fois de facteurs structurels et d'une flagrante discrimination fondée sur l'âge, **coûte chaque année à l'économie de ce pays entre 19 et 31 milliards de GBP** en pertes de production et de taxes ainsi qu'en surcroît de paiements de sécurité sociale ⁽⁵⁸⁾.

⁽⁵⁷⁾ Dworkin, Ronald, *Taking Rights Seriously* (Cambridge, Harvard University Press, 1978), p. 238.

⁽⁵⁸⁾ National Audit Office, *Welfare to Work: Tackling the Barriers to the Employment of Older People*, septembre 2004. http://www.nao.org.uk/publications/nao_reports/03-04/03041026.pdf

Puisque l'information a tendance à entraîner l'action, il est très probable que la production de statistiques sur l'égalité génère des bénéfices économiques – sans parler des autres types de bénéfices – de loin supérieurs aux coûts de mise en œuvre de systèmes statistiques.

1.5. | Sources de données: panorama et évaluation

Plusieurs types de sources de données, basés sur différents mécanismes de collecte de données, peuvent être utilisés pour la compilation de statistiques sur l'égalité. Il convient de faire la distinction entre les **sources** de données et les **méthodes** qui permettent l'analyse de ces données. Tout ensemble de données peut être analysé au moyen de diverses méthodes. Par exemple, les données des systèmes judiciaires peuvent être une source pour l'élaboration de statistiques quantitatives annuelles sur la criminalité déclarée mais également pour l'analyse qualitative de cette criminalité. Toute étude peut se baser soit sur des données existant auparavant (auquel cas il s'agira d'une *collecte secondaire de données*), soit sur des données recueillies spécialement pour l'étude en question (*collecte primaire de données*).

Trois grands processus permettent la collecte de données:

- **Enquêtes.** Les données d'enquête sont recueillies au moyen de questionnaires et d'entretiens, puis compilées pour former des statistiques et/ou pour permettre la réalisation de recherches qualitatives ou quantitatives. Les recensements, enquêtes auprès des ménages et enquêtes auprès des victimes sont des exemples d'enquêtes.
 - **Procédures administratives.** Les données sont recueillies dans l'exercice de nombreuses fonctions assurées par l'administration. Par exemple, dès qu'une personne introduit une demande de prestation sociale, s'inscrit auprès d'un service de placement ou dans un établissement d'enseignement, communique un changement d'adresse aux autorités ou porte plainte à la police pour un fait criminel, les données concernant ces actes sont en général recueillies et enregistrées dans les fichiers tenus par l'autorité concernée. L'analyse de ces fichiers au moyen de méthodes statistiques peut révéler des irrégularités éventuellement dues à une discrimination.
 - **Observation.** L'observation peut, en théorie, apporter de précieuses données, mais souvent difficiles à obtenir en pratique. La discrimination, phénomène répandu mais souvent subtil, n'est généralement pas pratiquée de façon ouverte. Par conséquent, son observation directe ne constitue pas une méthode pratique pour recueillir des données sur ce phénomène, sauf dans les deux situations suivantes:
 - la discrimination peut être observée au moyen d'expériences contrôlées telles que les tests de situation;
 - les agences chargées du respect de la loi ou les chercheurs, entre autres, peuvent conduire des enquêtes sur place pour observer la composition ethnique d'un lieu de travail ou d'une école, par exemple, dans le but de révéler une éventuelle sur-représentation ou sous-représentation ⁽⁵⁹⁾.
- Il existe plusieurs manières (différentes sources, différentes méthodes d'analyse) de produire des données sur l'égalité. L'utilité que présente chacune de ces manières aux fins de contribuer à la construction d'un socle national de connaissances sur la discrimination peut être évaluée en fonction des quatre facteurs suivants:
- **Fiabilité.** Une mesure de la discrimination est fiable pour autant que la procédure utilisée pour l'obtenir donne les mêmes résultats au terme d'essais répétés. Aucune mesure n'étant totalement fiable, la fiabilité est toujours une question de degré.
 - **Validité.** Une mesure de la discrimination est valide pour autant qu'elle mesure réellement la discrimination et rien d'autre. Aucune mesure n'est parfaitement valide mais certaines mesures sont plus valides que d'autres.
 - **Champ d'application.** Certaines procédures sont applicables à plus grande échelle pour mesurer divers types de discrimination (discrimination directe ou indirecte, harcèlement), de la discrimination dans divers domaines de la vie et de la discrimination fondée sur différents motifs.
 - **Coût-efficacité.** En pratique, une procédure utile doit être viable aussi du point de vue de ses implications financières.
- Nous allons à présent **présenter** et **évaluer** les principales sources de données sur l'égalité, notamment à la

⁽⁵⁹⁾ Pour quelques exemples de telles situations, voir Makkonen, Timo, *Measuring Discrimination: Data Collection and EU Equality Law*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007).

lumière des critères cités ci-dessus. Aux chapitres 2 à 6 du présent manuel, nous nous attarderons sur les aspects **pratiques** de la collecte de données au moyen de ces mécanismes.

1.5.1. | Statistiques officielles

Les statistiques officielles sont, par définition, élaborées par des agences gouvernementales. Elles font partie intégrante des infrastructures de la société⁽⁶⁰⁾. Ces statistiques fournissent en général des informations couvrant l'ensemble de la population en rapport avec des domaines d'intérêt essentiels tels que l'emploi, l'éducation, les revenus, le niveau de vie, la santé et la richesse. Il existe trois grandes sources de statistiques officielles:

- **Les recensements de la population** (ci-après les recensements)⁽⁶¹⁾.
- **Les registres administratifs**⁽⁶²⁾ (par exemple les données des bureaux de placement qui peuvent être utilisées pour compiler des statistiques sur l'emploi).
- **Les enquêtes officielles**, habituellement des enquêtes par sondage.

Une série de statistiques sur l'égalité peut être compilée sur la base de ces sources de données officielles pour autant que les données personnelles pertinentes relatives aux motifs de discrimination soient recueillies en même temps que les autres données. À l'heure actuelle, la collecte et/ou l'utilisation de telles données ne sont pas très fréquentes en Europe. L'intégration des préoccupations en matière d'égalité dans les programmes statistiques officiels apporterait de nombreux avantages. En effet, comme les données sont recueillies, traitées et publiées par une agence gouvernementale, beaucoup de problèmes ne se posent pas, notamment la nécessité constante de trouver un financement suffisant. L'utilisation d'instruments de collecte de données à répétition périodique permet le développement régulier de données longitudinales et, partant, d'analyses de tendances. De plus, le fait que les données sur l'égalité soient

recueillies et publiées par une agence gouvernementale peut renforcer la confiance du public dans les résultats obtenus, et en général aider à communiquer le message selon lequel l'inégalité constitue une préoccupation sociale majeure.

Quand elles sont publiées, les statistiques basées sur des sources de données officielles ont tendance à être de nature **descriptive** plutôt qu'analytique. Les statistiques socio-économiques de ce type peuvent servir d'**indicateurs**: elles relèvent les différences de résultats mais ne les expliquent pas. Elles ne mesurent donc pas directement la discrimination. Pour tirer le meilleur parti de ces sources de données, il faut les soumettre à des analyses statistiques plus approfondies, ce qui n'est pas toujours possible dans le cadre des activités quotidiennes des agences statistiques nationales. Des méthodes variées peuvent être utilisées pour analyser les données. Citons en particulier les analyses multivariées de diverses sortes grâce auxquelles on cherche à mesurer l'impact de la discrimination en manipulant une série de variables censées influencer les résultats. Par exemple, plusieurs études basées sur des analyses de régression des salaires ont permis d'importantes découvertes relatives aux inégalités salariales⁽⁶³⁾. Il est dès lors important de pouvoir utiliser les ensembles de données officiels pour des études suivant des **méthodes de recherche** scientifiquement ambitieuses, en particulier des études spécialisées menées par l'agence statistique nationale ou d'autres institutions ou chercheurs. Pour faciliter cette utilisation des données, il faut mettre en place des mécanismes qui permettent aux membres de la communauté scientifique d'**accéder** aux données brutes recueillies par les agences statistiques nationales.

1.5.2. | Données relatives aux plaintes

Un autre type de données de base concernant la discrimination est formé par ce que l'on pourrait appeler les «données relatives aux plaintes». Celles-ci sont générées comme produit secondaire du travail des organismes qui, d'une façon ou d'une autre, traitent les

⁽⁶⁰⁾ Les statistiques officielles pourraient être définies comme «toutes les statistiques compilées par les pouvoirs publics à des fins d'utilisation publique». Elles sont un «bien collectif»: leur production est une responsabilité du secteur public et elles sont financées par des recettes fiscales.

⁽⁶¹⁾ Le concept de «recensement» est employé dans le présent manuel dans son sens original, c'est-à-dire pour désigner un type particulier de collecte de données. Les recensements de la population sont en général réalisés en conjonction avec des recensements du logement, ces derniers n'étant pas abordés par le présent manuel.

⁽⁶²⁾ Aux fins du présent manuel, la terminologie suivante a été adoptée: «dossier administratif» désigne toute donnée recueillie par des pouvoirs publics essentiellement dans un but autre que la production de statistique; «registre administratif» désigne tout sous-ensemble d'un dossier administratif qui contient des données à caractère personnel.

⁽⁶³⁾ Voir par ex. Baldwin, Marjorie L. et William G., Johnson, «The Employment Effects of Wage Discrimination against Black Men», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, n° 2 (janvier 1996), p. 302-316; Steen, Todd, P., «Religion and earnings: evidence from the NLS Youth Cohort», *International Journal of Social Economics*, vol. 23 n° 1 (1996), p. 47-58; Black, Dan, A. et al., «The Earnings Effect of Sexual Orientation», *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 56(3) (2003), p. 449-469.

plaintes pour discrimination. Les données relatives aux plaintes comprennent en général des informations sur les nombres et les types de plaintes déposées auprès d'un organisme donné au cours d'une période déterminée, habituellement un an. D'autres données peuvent également être disponibles, telles que les profils agrégés des contrevenants/mis en cause et des plaignants, avec une ventilation par variables comme l'âge ou le sexe.

La source générale de données relatives aux plaintes est le **système judiciaire** ⁽⁶⁴⁾. Nous pensons entre autres aux sources de données que sont les tribunaux, les cours ordinaires et spécialisées ainsi que les **organismes spécialisés** tels que les commissions sur l'égalité et les médiateurs. Dans les pays où la discrimination est une infraction pénale, les données relatives aux plaintes peuvent également être compilées à partir des registres des rapports de crime tenus par la police et des registres des poursuites judiciaires. Dans certains cas, il est possible d'obtenir aussi des données sur les infractions dont le motif discriminatoire constitue une circonstance aggravante.

Les données relatives aux plaintes, dans l'acception large de l'expression, peuvent également provenir du travail d'organismes autres que les pouvoirs publics. Beaucoup d'**organisations non gouvernementales**, en général sans but lucratif, offrent des services directs aux victimes de discrimination. Certaines organisations ont mis en place une assistance téléphonique, entre autres moyens conçus pour conseiller et aider ces victimes. De telles organisations tiennent en général des fichiers relatifs aux cas qui leur ont été déclarés et aux actions qui ont été décidées pour y réagir. Ces organisations présentent souvent l'avantage de faire partie de l'environnement local et d'être aisément accessibles, en ce sens que peu de conditions sont imposées pour les contacter.

Même si les statistiques relatives aux plaintes peuvent s'avérer très utiles, surtout pour mettre en évidence la nature des discriminations déclarées, elles sont de **mauvais indicateurs des niveaux réels** de discrimination. Les cas déclarés à la police ou portés devant les tribunaux ne représentent qu'une petite proportion de l'ensemble des

affaires de discrimination. Il est cependant difficile de déterminer avec exactitude cette proportion en l'absence d'autres données tirées d'enquêtes auprès des victimes ⁽⁶⁵⁾. De plus, on croit parfois à tort qu'un nombre peu élevé de plaintes indique un faible niveau de discrimination. L'expérience donne à penser qu'un nombre peu élevé de cas peut tout aussi bien être associé à l'existence d'obstacles au niveau de l'accès à la justice, par exemple des difficultés pour obtenir les preuves nécessaires ou, du côté des victimes, le fait de croire que le système judiciaire ne constitue pas un recours efficace.

1.5.3. | Recherche

Des méthodes de recherche de types variés s'appliquent à l'étude des inégalités. En voici quelques-unes:

Enquêtes auprès des victimes: les enquêtes auprès des victimes ⁽⁶⁶⁾ sont des études qui ont pour but, comme leur nom l'indique, de recueillir des informations sur le vécu des personnes particulièrement exposées à la discrimination. Les enquêtes auprès des victimes fournissent un **panorama valable de l'ampleur, la nature et les effets de la discrimination** tels que vécus par les personnes concernées. Elles peuvent apporter des informations détaillées, par exemple concernant les obstacles à la justice qui ont été rencontrés ou les effets, psychologiques et autres, de la discrimination. Les enquêtes auprès des victimes peuvent s'avérer efficaces pour établir une estimation du **chiffre noir** de la discrimination mais – et cet aspect mérite d'être souligné – elles ne mesurent que les expériences **subjectives** des personnes interrogées: la prévalence réelle de la discrimination peut être plus forte que ne l'indiquent les réponses car les personnes interrogées ne sont pas nécessairement conscientes d'avoir subi une discrimination. D'un autre côté, la prévalence de la discrimination peut aussi être moins forte qu'indiquée par les réponses car des personnes attribuent parfois à tort une expérience négative à un fait de discrimination, alors qu'il n'en est rien. Quoi qu'il en soit, les résultats des enquêtes auprès des victimes nous permettent d'y voir beaucoup plus clair dans les mécanismes de discrimination.

⁽⁶⁴⁾ Les fichiers des systèmes judiciaires sont une autre forme de données de registres administratifs. Toutefois, comme les données relatives aux plaintes diffèrent, de par leur contenu, des autres types de données officielles, et que, selon le système de classification actuel, certaines des données relatives aux plaintes émanent d'activités autres que celles d'organismes publics, nous avons jugé justifié de placer les «données relatives aux plaintes» dans une catégorie à part et de ne pas les inclure dans les «données officielles».

⁽⁶⁵⁾ Une étude réalisée par l'EUMC couvrant 12 pays européens a révélé que, en moyenne, à peine 14 % des personnes déclarant avoir subi une discrimination ethnique s'étaient plaintes de cet incident aux autorités compétentes. Des différences notables au niveau de la tendance à déclarer de tels incidents ont été mises en évidence, avec le taux de déclaration le plus élevé, à savoir 37 %, relevé au Royaume-Uni, et le plus bas, 1 %, en Espagne. EUMC, Migrants' Experiences of Racism and Xenophobia in 12 EU Member States. Pilot Study, mai 2006. À consulter à l'adresse: <http://eumc.europa.eu>

⁽⁶⁶⁾ La notion d'«enquête» désigne toute étude recueillant des informations sur les expériences, habitudes, opinions, attitudes et/ou la situation sociale et économique d'un groupe de personnes. Les enquêtes auprès des victimes et les enquêtes par autodéclaration forment peut-être les types d'enquêtes les plus importants en ce qui concerne la collecte de données relatives à la discrimination.

Enquêtes par autodéclaration ⁽⁶⁷⁾: les enquêtes par autodéclaration sont centrées sur les attitudes, les opinions et/ou les comportements des personnes interrogées. En général, elles s'adressent directement au public ou à un groupe spécifique comme les employeurs. Dans le contexte de l'étude de la lutte contre les discriminations, les **enquêtes d'attitudes** servent à déterminer la prévalence et le type de préjugés et de stéréotypes existant au sein d'une population spécifique. Ces enquêtes peuvent porter sur toute une population locale ou nationale, ou sur un groupe plus spécifique tel qu'un groupe professionnel donné. Les enquêtes d'attitudes, quand elles sont menées à intervalles réguliers, fournissent des informations sur les changements d'attitudes et peuvent donc servir de système d'avertissement précoce. Malgré l'absence de lien direct entre les attitudes négatives et le comportement discriminatoire au niveau individuel, une plus grande acceptabilité sociale des préjugés signale un risque d'augmentation de la discrimination dans la société en général, situation qui justifie amplement la conduite de telles enquêtes. Les enquêtes peuvent également porter sur les **comportements et pratiques** douteux du point de vue de l'égalité de traitement. Même si les personnes interrogées sont parfois réticentes à faire état de tels comportements (tout comme pour les attitudes négatives), elles sont plus susceptibles de le faire si leurs réponses restent confidentielles, une garantie que peuvent leur offrir des modes appropriés de collecte de données.

Test de situation: ce test est une forme d'expérimentation sociale effectuée dans une situation de la vie réelle. Pour le réaliser, deux personnes ou plus sont confrontées par rapport à toutes les caractéristiques pertinentes autres que celle censée donner lieu à une discrimination, par exemple un handicap ou l'origine ethnique ⁽⁶⁸⁾. Les «testeurs» se portent candidats, par exemple, pour un emploi ou un appartement, en général de façon répétée. Les réactions suscitées par ces testeurs et le traitement qui leur est réservé sont alors suivies de près ⁽⁶⁹⁾. Cette méthode a été à l'origine mise au point comme outil pour vérifier le respect de la loi. Elle peut servir à évaluer l'efficacité de la législation de lutte contre les discriminations ⁽⁷⁰⁾.

La méthode du test de situation est appliquée dans des contextes très variés, notamment l'accès à l'emploi, au

logement et autres types de biens et services. Malgré sa capacité à **dénoncer la discrimination de façon irréfutable**, cette méthode comporte des limitations inhérentes telles qu'elle ne peut être utilisée pour étudier la discrimination au-delà d'un certain stade. Par exemple, elle convient pour l'étude des premiers stades de l'accès à l'emploi mais pas nécessairement pour les stades ultérieurs. Elle est d'ailleurs tout à fait inutile pour étudier les différences au niveau des salaires, de la progression dans l'emploi ou des licenciements. En outre, des débats ont été menés au sujet de l'acceptabilité éthique de cette méthode. D'après leur conclusion, il n'y aurait aucun problème majeur à cet égard, surtout si on veille à minimiser les désagréments pour les personnes concernées par l'étude ⁽⁷¹⁾.

Autres types de recherche: de très nombreuses autres méthodes de recherche peuvent être appliquées pour étudier les inégalités. Il y a notamment plusieurs stratégies de **recherche qualitative**, comme les entretiens approfondis, les entretiens à thème et les études de cas. Les analyses qualitatives peuvent apporter des éclaircissements importants et des perspectives uniques concernant les victimes des actes discriminatoires, leurs auteurs et leurs circonstances, les contextes historiques et sociaux de ces actes et, surtout, les motifs et raisons qui se cachent derrière eux. La recherche qualitative est le complément indispensable de la recherche quantitative car elle porte l'analyse du niveau macrosociologique au niveau microsociologique, et nous aide à voir les **personnes derrière les chiffres**. Les méthodes de recherche qualitative sont un élément essentiel de tout programme de recherche visant à étudier la discrimination mais elles s'avèrent encore plus importantes s'il s'agit des types et formes de discrimination difficiles à étudier par des méthodes de recherche davantage orientées sur les aspects quantitatifs.

Dans l'ensemble, les diverses formes de recherche sont des outils indispensables pour étudier avec une certaine précision les causes, l'ampleur et les effets de la discrimination. Comme elles sont toutes utilisées depuis plusieurs décennies, les méthodologies qui y sont liées sont désormais bien développées et peaufinées. De plus, elles sont appliquées pour tous les motifs de discrimination examinés dans le présent manuel ainsi que pour étudier la discrimination dans tous les domaines de

⁽⁶⁷⁾ Ces enquêtes sont parfois appelées «enquêtes par autodéclaration des contrevenants», «enquêtes par autodéclaration des auteurs» ou «enquêtes par autodéclaration sur les délits», une précision sémantique justifiée par le fait que les enquêtes auprès des victimes sont aussi, dans un sens, des enquêtes par autodéclaration. Le type d'enquêtes par autodéclaration décrit ici ne concerne toutefois pas que les comportements délictueux, raison pour laquelle nous avons préféré utiliser dans le présent manuel l'appellation plus générale d'«enquêtes par autodéclaration».

⁽⁶⁸⁾ Fix, Michael et Margery Turner, «Testing for Discrimination: The Case for a National Report Card», *Civil Rights Journal*, automne 1999.

⁽⁶⁹⁾ Idem.

⁽⁷⁰⁾ Colectivo IOE, *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*, International Migration Paper n° 9 (Genève, Organisation internationale du travail, 1995).

⁽⁷¹⁾ Riach, P.A. & J., Rich, *Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?*, *Kyklos*, vol. 57, 2004, p. 457-470.

la vie. On a constaté en particulier que les enquêtes auprès des victimes et les tests de situation constituaient des moyens efficaces de mesurer la prévalence de la discrimination. Quant aux méthodes de recherche qualitative, il s'est avéré qu'elles apportaient d'importants éclaircissements sur les causes, la nature et les effets de la discrimination. Néanmoins, les projets de recherche sont trop souvent ponctuels: l'utilisation des méthodes citées ci-dessus doit être systématisée si l'on tient à obtenir des informations actualisées et indicatrices des tendances.

1.5.4. | Monitoring de la diversité

Le monitoring de la diversité désigne le processus par lequel une organisation observe l'impact de ses politiques et pratiques sur les groupes protégés. Une distinction peut être établie entre monitoring quantitatif et monitoring qualitatif. Le monitoring quantitatif désigne des situations où une organisation recueille des données relatives à la composition de sa main-d'œuvre, par exemple sur le plan de l'âge et/ou de l'origine ethnique, afin de repérer tout déséquilibre dans cette composition. Le monitoring qualitatif concerne quant à lui des méthodes d'obtention d'informations qui sont moins systématiques. Le monitoring de la main-d'œuvre, surtout s'il est requis par la loi (auquel cas les données sont recueillies de façon systématique) et pour autant que les données agrégées qui en résultent soient transmises à un organisme compétent (par exemple une agence chargée du respect de la législation), peut apporter des données qui révèlent les déséquilibres existant au sein non seulement d'un lieu de travail mais également de la société dans son ensemble.

1.5.5. | Sources de données et motifs de discrimination

Un grand nombre, sinon la totalité, des sources de données décrites ci-dessous peuvent, du moins en théorie, être utilisées pour la compilation de statistiques sur l'égalité en rapport avec tous les motifs de discrimination étudiés par le présent manuel, à savoir la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, un handicap ou l'orientation sexuelle. Par exemple, les enquêtes d'attitudes menées parmi la population peuvent poser des questions qui peuvent s'avérer utiles pour analyser les attitudes et opinions à l'égard des groupes protégés. Il est également possible d'effectuer

des tests de situation afin d'observer la discrimination commise à l'encontre des membres d'un de ces groupes, puis d'obtenir sans difficulté un certain nombre de données relatives aux plaintes concernant tous ces groupes.

La situation se complique nettement avec les sources de données pour lesquelles, aux fins de statistiques sur l'égalité, des personnes se voient demander de divulguer des informations sur leur race ou origine ethnique, religion ou convictions, handicap et/ou orientation sexuelle. C'est en particulier le cas avec les données des recensements, les données administratives et les données d'activités de monitoring. La réalisation d'enquêtes auprès des victimes sur la base de sondages, tout en ne nécessitant généralement pas de divulgation de données sensibles de la part des répondants, dépend en pratique de l'existence de fichiers de données (les «bases de sondage») qui contiennent les coordonnées des personnes appartenant à ces groupes. En d'autres termes, ces données doivent avoir été recueillies auparavant.

Il faut souligner que, en vertu des lois internationales dans le domaine des droits de l'homme, nul ne peut en principe être obligé à divulguer des informations sensibles. La majorité des opérations de collecte de données doivent donc partir d'une coopération volontaire des personnes concernées. En raison de cette condition, associée au malaise ressenti par de nombreuses personnes face à la divulgation d'informations sensibles, il n'est pas toujours possible d'obtenir un ensemble de données complètement représentatif, même si une opération de collecte de données a été entreprise. Il ne faut pas pour autant présumer que les personnes sont généralement défavorables à la divulgation de données sensibles, surtout si cette opération a un rapport avec un objectif d'égalité de traitement. Parmi les États membres de l'UE qui effectuent des recensements, un très grand nombre recueillent déjà une certaine quantité de données relatives à l'origine ethnique ou nationale⁽⁷³⁾. En outre, la majorité rassemble des données sur la religion et le handicap⁽⁷⁴⁾. Beaucoup de pays recueillent des données relatives aux groupes protégés au travers des registres et/ou d'enquêtes. Des données sur l'égalité sont également recueillies dans d'autres contextes, notamment via le monitoring de la composition de la force de travail. Ainsi, des informations sur la religion des salariés sont recueillies en Irlande du Nord, et de nombreux lieux de travail du Royaume-Uni rassemblent des informations relatives à l'origine ethnique, l'âge et, de plus en plus, le

⁽⁷²⁾ En l'absence d'une base de sondage adéquate, des techniques autres que le sondage aléatoire peuvent être utilisées. Dans ce cas, toutefois, les résultats risquent de ne pas être représentatifs de la totalité du groupe-cible.

⁽⁷³⁾ Makkonen, Timo, *Measuring Discrimination: Data Collection and EU Equality Law*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007).

⁽⁷⁴⁾ Idem.

handicap. Dans ces pays, ces pratiques sont en général bien acceptées. L'expérience pratique de nombreux pays montre aussi que, même si au départ les réticences à l'égard de la collecte de données sensibles sont courantes, celle-ci tend à être de mieux en mieux acceptée au fil du temps, à mesure que les gens commencent à se rendre compte des avantages de ce type de collecte.

Beaucoup dépend des sensibilités nationales, qui sont susceptibles de changer. Étant donné que les sensibilités peuvent être différentes d'un pays à l'autre, ce manuel n'a pas essayé d'anticiper les choix qui devront être posés au niveau national; il n'a pas voulu écarter à l'avance l'applicabilité de telle ou telle méthode concernant tout motif de discrimination. Il est cependant clair que les solutions adoptées par les divers États membres seront différentes et que certains d'entre eux iront plus loin que d'autres. L'adoption d'approches de recherche qualitative diversifiées est recommandée dans les cas où des données quantitatives basées sur des informations sensibles ne peuvent être obtenues. Il est également admis que des travaux novateurs restent à mener pour adapter certaines des méthodes de collecte et d'analyse des données, comme nous le verrons dans le présent manuel. Ces travaux permettront de faire de ces méthodes des instruments plus efficaces pour l'étude spécifique de la discrimination fondée sur des motifs particuliers.

1.5.6. | Évaluation

La discrimination est un phénomène social complexe, un sujet délicat à étudier et à analyser qui se heurte à deux grands obstacles:

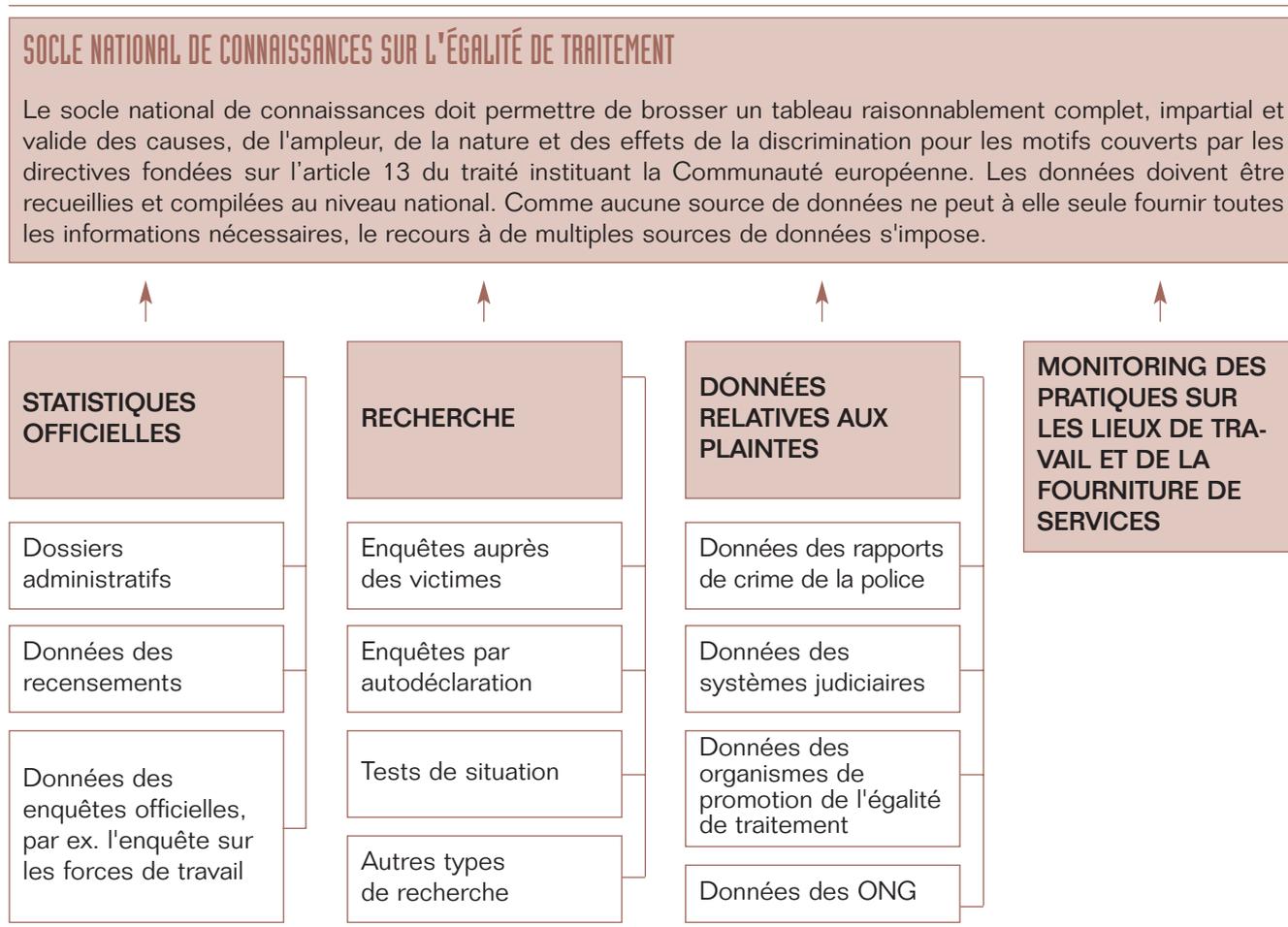
- Les différentes mesures varient en validité et en fiabilité, et aucune mesure ne peut avoir une validité ou une fiabilité absolue ⁽⁷⁵⁾.
- Une source de données isolée éclaire habituellement un aspect de discrimination (en général, soit ses causes, sa nature, son ampleur ou ses effets) selon un point de vue unique (celui des victimes, de la société ou des contrevenants), et ne peut donc répondre aux besoins de données essentiels définis aux chapitres 1.2 et 1.3 du présent manuel.

La même solution peut être adoptée pour ces deux difficultés: il est crucial d'appliquer une **approche combinant des sources et méthodes multiples** à l'enquête sur la discrimination. Ce n'est qu'après avoir dégagé un schéma cohérent des résultats des diverses analyses qu'un tableau relativement valable de la discrimination pourra être brossé ⁽⁷⁶⁾. Le recours à de multiples sources et méthodes d'analyse permet en outre d'obtenir une image suffisamment complète pour répondre aux besoins de données essentiels.

⁽⁷⁵⁾ Voir Wrench, John, «The measurement of discrimination: Problems of comparability and the role of research» dans Simo Mannila (éd.), *Data to Promote Equality*. Proceedings of the European Conference (Helsinki, Edita, 2005).

⁽⁷⁶⁾ National Research Council, *Measuring Racial Discrimination*. Panel on Methods for Assessing Discrimination (Washington DC, National Academies Press, 2004).

Figure 3. | Les diverses sources de données nécessaires à la compilation des données sur l'égalité



1.6 | Recommandations

Recommandation n° 1: champ d'action

Tous les États membres de l'UE devraient adopter des mesures pour surveiller la situation de la nation sur le plan de la concrétisation de l'égalité de traitement. Dans ce but, ils devraient compiler des statistiques, commander des travaux de recherche et encourager d'autres activités dont les résultats serviront à constituer un socle national de connaissances sur l'égalité et la discrimination. Pour le champ d'application et la nature de cette action, les éléments suivants devraient être pris en compte:

1. **La demande considérable de données sur l'égalité:** il importe de reconnaître que des données sur l'égalité sont réclamées par des acteurs très variés et à des fins diverses.
2. **Le champ d'application du droit national, communautaire et international:** ces sources de droit définissent la discrimination, les domaines de la vie dans lesquels la discrimination est interdite, et les motifs pour lesquels elle est interdite. Il est recommandé d'intégrer ces paramètres à la collecte de données sur l'égalité. Il pourrait même s'avérer nécessaire d'aller plus loin que les motifs de discrimination et les domaines de la vie couverts par la loi, par exemple afin de déterminer si une réglementation supplémentaire s'impose.
3. **Le contexte social:** il importe de reconnaître que la discrimination est un phénomène social complexe, dont le fonctionnement est difficile à saisir. Il est donc nécessaire de lancer une série d'enquêtes approfondies sur (a) les **causes**, (b) les **formes**, (c) l'**ampleur** et (d) les **effets** de la discrimination.

Recommandation n° 2: nécessité d'utiliser de multiples approches

Il importe de reconnaître qu'aucune approche isolée de la collecte de données ne permet à elle seule de répondre à tous les besoins de données. Il est donc vivement recommandé à tous les États membres de l'UE d'entreprendre le développement d'un socle national de connaissances sur l'égalité et la discrimination, en tirant parti d'une **multiplicité de sources de données et méthodes d'analyse**.

Un soutien financier devrait être accordé à des travaux de recherche innovante susceptibles de déboucher sur de nouvelles avancées méthodologiques en matière de mesure de la discrimination.

Lectures complémentaires

Lectures générales

- Krizsán, Andrea (éd.), *Ethnic Monitoring and Data Protection: The European Context* (Budapest, Central European University Press, 2001).
- Manila, Simo (éd.), *Data to Promote Equality: Proceedings of the European Conference* (Helsinki, Edita, 2005).
- National Research Council, *Measuring Racial Discrimination, Panel on Methods for Assessing Discrimination* (Washington DC, National Academies Press, 2001).

Droit antidiscrimination

- Fredman, Sandra, *Discrimination Law* (Oxford, Oxford University Press, 2002).
- Loenen, Titia & Rodriques, Peter (éd.), *Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives* (La Haye, Kluwer, 1999).

Préjugés, discrimination et sciences sociales

- Brown, Rupert, *Prejudice: Its Social Psychology* (Mass., Blackwell, 1995).
- Duckitt, John, *The Social Psychology of Prejudice* (New York, Praeger, 1994).
- Oskamp, Stuart (éd.), *Reducing Prejudice and Discrimination* (Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum, 2000).

Méthodes de compilation des données sur l'égalité

- Bovenkerk, Frank, «The Research Methodology» dans Roger Zegers de Beijl (éd.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries* (Genève, Organisation internationale du travail, 2000).
 - Wrench, John, «The Measurement of Discrimination: Problems of Comparability and the Role of Research» dans Simo Mannila (éd.), *Data to Promote Equality: Proceedings of the European Conference* (Helsinki, Edita, 2005).
-

2 | Collecte et protection des données

2.1. | Introduction

Le chapitre 1 du présent manuel a examiné en particulier la **nécessité** de recueillir des données sur l'égalité, et cherché à démontrer qu'il était également nécessaire de générer des données en exploitant de multiples sources de données et méthodes d'analyse. Les chapitres 3, 4, 5 et 6 expliqueront de manière plus détaillée, et à la lumière d'exemples de bonnes pratiques, **comment** produire ces données. Quant au présent chapitre, il s'attardera sur certaines questions essentielles qui entourent la plupart, voire toutes les formes de collecte de données. Il tâchera également de définir des règles fondamentales en la matière. Les questions suivantes seront étudiées:

- **Les aspects méthodologiques généraux et pratiques de la collecte de données par enquêtes:** cette question doit faire l'objet d'un examen spécifique car 1) elle constitue un thème transversal à toutes les enquêtes telles que les recensements, enquêtes auprès des ménages et enquêtes auprès des victimes; 2) l'utilisation de méthodes d'enquête comporte une série de difficultés spécifiques. Les aspects méthodologiques des autres formes de collecte de données (observation et processus administratifs) seront traités aux chapitres consacrés à ces formes de collecte de données.
- **Définitions, classifications et catégorisations:** l'expérience a montré que ces thèmes étaient importants pour toutes les formes de collecte de données et qu'ils posaient souvent les problèmes les plus ardues à résoudre dans le cadre de telles activités. Une partie du présent manuel leur est donc consacrée.
- **Protection des données et droit au respect de la vie privée:** les aspects juridiques et éthiques de la collecte de données doivent être examinés de très près dans toutes les opérations de collecte de données. Il est donc nécessaire de déterminer quels sont les effets du cadre juridique et éthique sur la collecte et le traitement de données.

2.2. | Collecte de données par enquêtes

La collecte de données en rapport avec la discrimination se heurte aux problèmes méthodologiques inhérents à toute enquête. Toutefois, elle rencontre aussi des difficultés spécifiques liées au fait qu'il s'agit ici de mesurer un phénomène qui peut se révéler à la fois subtil et complexe et qui constitue un comportement faisant l'objet d'une forte désapprobation sociale. Ces difficultés consistent notamment en des problèmes d'échantillonnage, un manque de définitions généralement acceptées et appliquées, la nécessité de poser des questions sensibles, et la possibilité de surdéclaration ou de sous-déclaration⁽⁷⁷⁾. Les progrès accomplis en sciences statistiques au fil des ans ont contribué à neutraliser ou minimiser les effets d'un grand nombre de ces difficultés, mais des efforts supplémentaires s'imposent au niveau de la méthodologie.

Ce chapitre propose une vue d'ensemble de quelques-uns des principaux aspects de la collecte de données menée en particulier au moyen d'enquêtes. Il a pour but de fournir, à l'intention des non-spécialistes en statistiques, les informations nécessaires pour continuer la lecture des chapitres suivants. Une série de manuels exhaustifs sur les statistiques et la collecte de données sont cités. Ces ouvrages, qui traitent plus en détail des questions abordées, sont recommandés aux lecteurs qui recherchent éventuellement des informations plus approfondies sur le sujet.

Échantillonnage

En raison des coûts potentiels, la plupart des enquêtes ne peuvent couvrir chaque membre d'une population-cible (c'est-à-dire le groupe étudié). Elles se basent donc sur des sondages à effectuer parmi des échantillons de cette population. En gros, le but d'une enquête par sondage est d'atteindre, avec un bon rapport coût-efficacité, des résultats finaux qui peuvent être appliqués par généralisation à

⁽⁷⁷⁾ Cf. Pepper, John V. et Carol V. Petrie, «Overview» dans National Research Council, *Measurement Issues in Criminal Justice Research: Workshop Summary*. J.V. Pepper et C.V. Petrie, Comité de la loi et de la justice et Comité des statistiques nationales, Division des sciences comportementales et sociales et de l'éducation (Washington, DC, The National Academies Press, 2003). Voir aussi Bulmer, Martin (éd.), *Censuses, Surveys, and Privacy* (Londres, McMillan, 1979).

l'ensemble de la population-cible. Cette capacité de généraliser les résultats nécessite l'utilisation d'une **base de sondage** adéquate pour la collecte de données. La «base de sondage» désigne les membres de la population-cible pouvant être atteints. Après la construction de la base de sondage, diverses techniques peuvent être appliquées pour sélectionner les individus ou ménages qui seront sondés ⁽⁷⁸⁾.

Les enquêtes générales menées par sondage de la population, même à grande échelle, sont généralement trop limitées pour générer des résultats vraiment représentatifs de sous-populations particulières, par exemple les groupes protégés. Dans certains cas, des «**amplificateurs**» peuvent être ajoutés à l'échantillon afin d'augmenter le nombre d'individus appartenant au groupe-cible spécifique. Toutefois, les membres des groupes protégés – en particulier les groupes ethniques, les groupes confessionnels, les personnes handicapées, les groupes LGB ⁽⁷⁹⁾ – sont souvent difficiles à identifier et donc à utiliser comme amplificateurs d'échantillons pour les enquêtes ciblées spécifiquement sur eux. On ne dispose en effet pas souvent de dossiers complets avec leurs informations de contact, qui pourraient servir de base de sondage ⁽⁸⁰⁾. Il pourrait donc s'avérer nécessaire de développer, pour les enquêtes, d'**autres méthodes** pour sélectionner des membres des groupes protégés. Les méthodes couramment utilisées consistent notamment à atteindre les personnes par l'intermédiaire d'associations ou d'organisations qui les représentent ou leur fournissent des services ⁽⁸¹⁾. L'utilisation de ces méthodes diminue forcément le caractère généralisable des résultats, mais c'est là le prix qu'il faut parfois payer faute de pouvoir utiliser des protocoles de recherche optimaux.

Méthodes de collecte de données

Il existe une grande diversité de types d'enquêtes et celles-ci peuvent être classées de multiples façons. Commençons par établir une distinction entre **enquêtes spécialisées** et **enquêtes généralistes**. Les enquêtes spécialisées sont focalisées sur un sujet unique, qui est donc étudié de façon approfondie. Quant aux enquêtes généra-

listes, elles couvrent plusieurs sujets dans le cadre d'une même enquête. Elles peuvent donc présenter un meilleur rapport coût-efficacité. Certaines enquêtes sont ponctuelles et d'autres sont répétées. Les enquêtes peuvent par conséquent être classées comme suit:

- **Enquêtes ponctuelles (ou transversales):** ce concept désigne des études où les données ne sont recueillies qu'une seule fois.
- **Enquêtes longitudinales:** dans ce type d'enquête, les données sont recueillies au sein d'un même groupe-cible sur une certaine durée. Il est ainsi possible de mesurer les changements intervenus au sein de l'échantillon de population:
 - **Enquêtes par panel:** il s'agit d'un type particulier d'enquête longitudinale. Les mêmes individus – le panel – font l'objet d'un suivi pendant une période déterminée.
- **Enquêtes multi-phases:** on recueille des informations statistiques lors de phases consécutives, chaque phase préparant la suivante. La phase initiale peut servir à sélectionner des répondants dotés de caractéristiques précises – par exemple des personnes handicapées – qui seront alors interrogés lors des phases suivantes ⁽⁸²⁾.

Les enquêtes diffèrent également par leur mode de mise en œuvre. Deux facteurs revêtent une importance particulière à cet égard:

- 1 **Le mode de gestion de la collecte de données:** il existe deux grands modes de gestion:
 - a **La gestion par l'enquêteur**, où celui-ci lit les questions et note les réponses fournies. Ces enquêtes peuvent être des
 - i **enquêtes par téléphone;**
 - ii **enquêtes en face-à-face.**
 - b **L'autoadministration**, où les personnes interrogées répondent d'eux-mêmes aux questions. L'enquête postale en est un exemple.

⁽⁷⁸⁾ Ces méthodes comprennent le sondage aléatoire, le sondage en grappes, le sondage stratifié, le sondage aléatoire systématique et les probabilités proportionnelles à l'échantillonnage par taille. *Statistics Finland: Quality Guidelines for Official Statistics*, consultable à l'adresse: http://www.stat.fi/tk/tt/laatuatilaistoissa/cont_en.html (consulté le 1.9.2006).

⁽⁷⁹⁾ L'expression «groupes LGB» désigne des groupes de personnes lesbiennes, gays ou bisexuelles.

⁽⁸⁰⁾ Pepper, John V. et Carol V. Petrie, «Overview» dans National Research Council, *Measurement Issues in Criminal Justice Research: Workshop Summary*. J.V. Pepper et C.V. Petrie, Comité de la loi et de la justice et Comité des statistiques nationales, Division des sciences comportementales et sociales et de l'éducation (Washington, DC, The National Academies Press, 2003).

⁽⁸¹⁾ Vous trouverez de nombreux exemples de méthodes appliquées par les chercheurs pour identifier des répondants appartenant à des minorités ethniques dans les rapports par pays in Krizán, Andrea (éd.), *Ethnic Monitoring and Data Protection: The European Context*, (Budapest, CPS books, 2001). Par exemple, la contribution de Zoon et Wagman examine les méthodes utilisées pour atteindre des répondants de communautés roms en Espagne.

⁽⁸²⁾ Nations unies, *Designing Household Survey Samples: Practical Guidelines* (New York, 2005), également consultable à l'adresse: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/surveys/Handbook23June05.pdf>, p. 1-2; Statistics Finland, *Quality Guidelines for Official Statistics*, consultable à l'adresse: http://www.stat.fi/tk/tt/laatuatilaistoissa/cont_en.html (consulté le 1.9.2006).

- 2 La technologie utilisée pour obtenir les données: deux possibilités principales existent en la matière: les réponses sont fournies soit sur un questionnaire imprimé, soit via un média électronique ⁽⁸³⁾.

Le tableau suivant illustre ces types d'enquêtes:

Types d'enquête selon le mode de gestion et l'instrument d'obtention des données [Statistics Finland] ⁽⁸⁴⁾

Mode de gestion	Instrument d'obtention des données	
	Questionnaire imprimé	Questionnaire électronique
Questionnaires à remplir par le répondant	Questionnaire à remplir par le répondant (ex.: questionnaires postaux), journal	Questionnaire sur Internet, auto-interview assistée par ordinateur (AIAO)
Interview	Questionnaire géré par l'intervieweur	Interview personnelle assistée par ordinateur (IPAO), interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO)

La sélection de la méthode influence les coûts de l'enquête, le délai nécessaire à l'obtention des données, le taux de réponse et la fiabilité générale des réponses. En moyenne, les enquêtes gérées par l'intervieweur suscitent généralement des taux de réponse plus élevés que les enquêtes postales, mais elles sont également plus coûteuses.

Sources d'erreurs

Dans les enquêtes, on distingue traditionnellement les erreurs d'échantillonnage des erreurs hors échantillonnage. Ces dernières peuvent être subdivisées en:

- **Erreurs résultant de difficultés dans la réalisation du sondage**, par exemple lorsque tous les membres de l'échantillon sélectionné ne peuvent être interviewés.
- **Erreurs résultant d'autres facteurs**, c'est le cas, par exemple, lorsqu'un répondant interprète mal une question ou ment délibérément ⁽⁸⁵⁾.

Pour atteindre un taux de réponse raisonnable, il faut impérativement que, dans sa conception, l'enquête tienne compte des besoins et caractéristiques spécifiques de la population-cible. Dans le cas des minorités ethniques, il peut ainsi s'avérer nécessaire d'utiliser des

questionnaires en plusieurs versions linguistiques et/ou de faire appel à des intervieweurs qui parlent la langue des répondants. Si les groupes-cibles incluent de nombreuses personnes ne disposant pas d'un téléphone ou insuffisamment alphabétisés, les interviews directes seront privilégiées par rapport aux interviews postales ou par téléphone. Les enquêtes visant des personnes présentant des handicaps divers peuvent nécessiter une combinaison de techniques de collecte de données.

La discrimination fait partie de ce type de problèmes que les gens hésitent parfois à avouer, même dans le cadre d'une enquête. C'est particulièrement le cas quand des intervieweurs sont présents et que les réponses fournies ne restent donc pas totalement confidentielles. Les interviews traditionnelles en face à face ne constituent donc pas nécessairement l'option idéale pour recueillir des données relatives aux préjugés ou au comportement discriminatoire. Cet «effet de l'intervieweur» peut cependant être atténué grâce à l'emploi de questionnaires électroniques (IPAO et ITAO), où les répondants introduisent eux-mêmes les réponses dans le questionnaire. Il a été amplement démontré que les enquêtes où les répondants remplissent des questionnaires aboutissent à une déclaration plus complète des comportements sensibles ⁽⁸⁶⁾. Les **auto-interviews assistées par ordinateur**, en particulier, peuvent se révéler très efficaces car elles combinent la confidentialité de l'auto-interview à la puis-

⁽⁸³⁾ Ibid (Statistics Finland).

⁽⁸⁴⁾ Ibid.

⁽⁸⁵⁾ Bradburn, Norman M., «Response effects» dans Rossi et al. (éds), *Handbook of Survey Research* (New York, Academic Press, 1983), p. 289 et suiv.

⁽⁸⁶⁾ National Research Council, *Measurement Issues in Criminal Justice Research: Workshop Summary*, J.V. Pepper et C.V. Petrie, Comité de la loi et de la justice et Comité des statistiques nationales, Division des sciences comportementales et sociales et de l'éducation (Washington, DC, The National Academies Press, 2003). Kuran, Timur et Edvard J., McCaffery, «Expanding Discrimination Research: Beyond Ethnicity and to the Web», *Social Science Quarterly*, vol. 85, n° 3, septembre 2004.

sance de la gestion informatisée. Cette méthode a considérablement étendu les situations dans lesquelles les répondants peuvent gérer eux-mêmes l'interview⁽⁸⁷⁾.

En outre, certaines personnes peuvent avoir du mal à faire part de leurs expériences en matière de discrimination. Par exemple, elles peuvent ne pas être conscientes d'avoir fait l'objet d'une discrimination, elles peuvent soupçonner celle-ci sans en avoir de certitude, attribuer à tort un fait à de la discrimination alors qu'il n'en est rien, ou avoir oublié la discrimination qu'ils ont subie. Qui plus est, les personnes interrogées ne savent pas toujours très bien ce que recouvre le terme «discrimination». Il est donc crucial de connaître les facteurs susceptibles d'affecter la façon dont les répondants interprètent les questions et y répondent. Voici quelques-uns de ces facteurs déterminants:

- **Contexte de l'enquête:** l'«emballage» de l'enquête, c'est-à-dire son sujet apparent, son parrainage, l'organisation responsable de la collecte des données, l'en-tête utilisée sur la lettre d'introduction, et d'autres détails similaires sont autant d'éléments qui peuvent affecter la façon dont les personnes perçoivent l'intention de l'enquête et les informations recherchées. Ces éléments sont donc susceptibles d'influencer l'interprétation des questions par les répondants⁽⁸⁸⁾.
- **Conception du questionnaire:** la précision et la validité des données dépendent des questions et de la façon dont elles sont posées, y compris des aspects suivants:
 - **Ordre et format des questions:** le contexte constitué par les questions précédentes façonne, en partie, le contexte dans lequel les répondants interprètent les questions. L'ordre des questions doit donc être étudié avec le plus grand soin⁽⁸⁹⁾.
 - **Conception des items des questions:** la formulation des questions et la nature des catégories de réponses peuvent influencer les réponses⁽⁹⁰⁾.

Étant donné que ces aspects et bien d'autres qui interviennent dans la conception des enquêtes peuvent

influencer sensiblement la qualité des résultats, il est recommandé d'effectuer des tests préalables avant de se lancer dans la collecte de données à proprement parler.

2.3. | Définitions, classifications et catégorisation

L'espèce humaine se caractérise par une grande et profonde diversité. Ses représentants diffèrent entre eux par des attributs aussi variés que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la culture, la langue, la religion, l'orientation sexuelle, la santé ou un handicap. Nous utilisons ces attributs comme base pour notre organisation sociale, pour trouver notre place dans des groupes et inclure les autres dans d'autres groupes. Ces groupes ont une composition hétérogène, ils sont nécessairement divisés en fonction de certains attributs. La diversité humaine n'est pas que grande et profonde, elle est aussi pluridimensionnelle.

Comme ces groupes résultent de processus sociaux qui peuvent emprunter différents parcours dans des sociétés différentes et à des moments différents, ils ne sont pas nécessairement fondés sur les mêmes principes d'organisation. De la même façon que toutes les religions ne se basent pas sur la foi dans un Être suprême, tous les groupes ethniques ne se distinguent pas les uns des autres par une caractéristique particulière, par exemple une langue commune. Le rôle crucial de la construction sociale est peut-être le plus manifeste dans le cas des «groupes raciaux»: bien qu'on puisse conclure à juste titre que la science contemporaine a démontré l'**inexistence de races humaines distinctes** dans tous les sens biologiques de l'expression – un fait également proclamé par la directive sur l'égalité raciale⁽⁹¹⁾ – l'emploi d'un langage racial et de catégories raciales est courant dans plusieurs sociétés, au point que certaines personnes se caractérisent elles-mêmes et caractérisent autrui d'abord en termes raciaux. Dans ces sociétés, la pensée et la terminologie raciales ont acquis une **signification sociale**⁽⁹²⁾. Notons cependant que l'emploi d'une terminologie raciale n'est pas courant dans toutes les sociétés: il est lié à des facteurs culturels.

⁽⁸⁷⁾ Tourangeau, Roger et Madeline E. McNeeley, «Measuring Crime and Crime Victimization: Methodological Issues», dans National Research Council, *Measurement Issues in Criminal Justice Research: Workshop Summary*, J.V. Pepper et C.V. Petrie, Comité de la loi et de la justice et Comité des statistiques nationales, Division des sciences comportementales et sociales et de l'éducation (Washington, DC, The National Academies Press, 2003).

⁽⁸⁸⁾ Idem.

⁽⁸⁹⁾ Idem.

⁽⁹⁰⁾ Sheatsley, Paul, B., «Questionnaire Construction and Item Writing» dans Peter Rossi et al. (éds), *Handbook of Survey Research* (New York, Academic Press, 1983).

⁽⁹¹⁾ Le considérant n° 6 de cette directive dispose en ces termes: «L'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot «race» dans la présente directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories.»

⁽⁹²⁾ Sur le concept de «race» et la collecte de données relative à la «race», voir American Sociological Association, *The Importance of Collecting Data and Doing Social Scientific Research on Race* (Washington DC, ASA, 2003). Consultable à l'adresse: www2.asanet.org/media/asa_race_statement.pdf (consulté le 1.9.2006).

Des processus sociaux sont à l'origine non seulement de la formation de groupes mais aussi de l'utilisation des termes caractérisant ces groupes. Des concepts comme «ethnicité» ou «handicap», même s'ils évoquent des phénomènes réels, sont des élaborations sociales et ne recouvrent donc pas un contenu unique, essentiel et universellement valide. Alors que ces concepts s'utilisent dans la langue de tous les jours comme s'ils étaient bien établis, leur signification exacte est rarement formulée et encore moins expliquée. Ainsi, les personnes ayant des troubles mentaux sont-elles couvertes par l'expression «personnes handicapées»? Le terme «religion» désigne-t-il l'adhésion à certaines convictions, la participation à certaines pratiques ou l'appartenance formelle à une communauté religieuse? Qu'implique au juste le fait d'être «gay»? Est-ce une question d'affection, de comportement, ou les deux? À quel âge exactement une personne devient-elle «vieille»? L'«ethnicité» renvoie-t-elle à une origine biologique, ou alors doit-on perpétuer les traditions culturelles d'un groupe ethnique pour être considéré comme un de ses membres? Autant de questions sujettes à controverse.

Tous ces éléments peuvent avoir un effet négatif sur n'importe quelle collecte de données centrée sur l'un de ces thèmes. Lorsque les individus comprennent différemment certains concepts clés et utilisent des critères différents pour se catégoriser eux-mêmes et catégoriser les autres, la fiabilité et la validité des données s'en trouvent directement affectées. La recherche a montré, par exemple, que les personnes appartenant à des minorités ethniques omettent souvent de s'identifier comme telles dans les enquêtes – c'est le problème dit du «faux négatif». Ainsi, l'examen de recensements effectués en Europe centrale et orientale a permis de conclure qu'à peine un Rom sur dix se serait identifié comme tel⁽⁹³⁾. Par ailleurs, le phénomène inverse, le problème des faux positifs, a également été mis en évidence. Il a par exemple été démontré que, dans certains sondages menés parmi l'ensemble de la population, des personnes se sont déclarées handicapées alors qu'elles ne répondaient pas aux critères définissant une personne handicapée⁽⁹⁴⁾. L'existence tant des faux positifs que des faux négatifs peut considérablement fausser les résultats de toute collecte de données⁽⁹⁵⁾.

Cela étant dit, l'examen de trois questions s'impose:

- **Définitions:** qu'entend-on par les expressions «origine raciale», «origine ethnique», «religion», «conviction», «handicap», «âge» et «orientation sexuelle»?
- **Classifications:** comment regrouper les données de manière à ce que les statistiques compilées fournissent une image structurée et compréhensible de la réalité? De quels sous-groupes une catégorie donnée, par exemple les «personnes handicapées», se compose-t-elle?
- **Catégorisation:** selon quels critères une personne devrait-elle assignée à l'une des catégories existantes? Cette catégorisation doit-elle s'effectuer sur la base de l'auto-identification de la personne concernée, de certains critères objectifs ou, par exemple, de la reconnaissance de l'appartenance au groupe par les autres membres de celui-ci?

Définitions

Pour commencer, soulignons qu'il est, en théorie, tout à fait possible d'élaborer la définition d'un concept particulier tel qu'«ethnicité» ou «handicap». C'est d'ailleurs ce qui se fait fréquemment pour les besoins de l'administration ou du droit. Les concepts ainsi définis sont des conventions qui résultent d'un processus de négociation. Pour un même concept, il peut exister plusieurs définitions – toutes valides – applicables dans des circonstances différentes.

Les directives de l'UE ne définissent pas les termes «origine raciale», «origine ethnique», «handicap», «religion», «convictions», «âge» ou «orientation sexuelle». Dans le domaine du droit international, il n'existe pas non plus de définitions généralement acceptées de ces concepts. Pour quelques-uns d'entre eux, certains pays ont adopté des définitions applicables au niveau national, afin par exemple de déterminer l'éligibilité à certains programmes administratifs ou le champ d'application des lois de protection des personnes contre la discrimination. Ces défi-

⁽⁹³⁾ Par exemple, lors du recensement tchèque de 1991, seules quelques 33 000 personnes se sont déclarées Roms, alors que la plupart des estimations non officielles font état d'une population rom comprise entre 250 000 et 300 000 personnes. Bukovska, Barbora, «Ethnic Statistics and Data Protection: The Czech Case» in Krizsán, Andrea (éd.), *Ethnic Monitoring and Data Protection* (Budapest, CPS Books, 2001).

⁽⁹⁴⁾ National Research Council, *Measurement Issues in Criminal Justice Research: Workshop Summary*, J.V. Pepper et C.V. Petrie, Comité de la loi et de la justice et Comité des statistiques nationales, Division des sciences comportementales et sociales et de l'éducation (Washington, DC, The National Academies Press, 2003).

⁽⁹⁵⁾ Pour un examen de certaines des difficultés posées par la collecte de données ethniques, à la lumière de la situation en France, voir Simon, Patrick et Martin, Clément, «Comment décrire la diversité des origines en France?», dans *Population et sociétés* n° 425, juillet 2006.

nitions, surtout lorsqu'elles s'appliquent au domaine de la législation de lutte contre les discriminations, devraient être prises en compte dans toute collecte de données.

Certains principes interdépendants s'appliquent à l'adoption de définitions. En premier lieu, toute définition devrait être fondée sur la reconnaissance de la diversité réelle au sein de la population, dans le sens que la liberté d'appréciation des États est limitée à cet égard et qu'une définition ne peut dépendre de considérations politiques. Ce principe a déjà été formulé par un arrêt rendu en 1935 par la Cour permanente de justice internationale, dont la désormais célèbre déclaration voulait que l'existence des minorités ethniques soit une question de fait et non de droit⁽⁹⁶⁾. Ce même principe a été réitéré par le Comité des droits de l'homme des Nations unies, qui a affirmé que «l'existence d'une minorité ethnique, religieuse ou linguistique dans n'importe quel État partie ne dépend pas d'une décision de cet État partie, mais nécessite d'être établie par des *critères objectifs*»⁽⁹⁷⁾. Deuxièmement, les termes des définitions devraient être interprétés de façon étroite. Cette recommandation a été explicitement soulignée par le Comité des droits de l'homme des Nations unies pour ce qui concerne la religion et la culture (la culture étant étroitement associée à l'ethnicité), mais sa logique sous-jacente devrait pouvoir s'appliquer à d'autres motifs également et est soutenue par les principes généraux d'interprétation des lois internationales en matière de droits de l'homme⁽⁹⁸⁾. Troisièmement, une définition ne peut être formulée de manière à exclure certains groupes sans justification acceptable, sous peine d'entraîner un risque de discrimination illicite⁽⁹⁹⁾.

Classifications

Malgré l'inexistence de définitions générales des concepts clés qui soient acceptées au niveau international, certaines **normes de classification** ont été élaborées à ce niveau, surtout pour répondre à la nécessité d'améliorer la **comparabilité** internationale des statistiques. Ces normes de classification sont en réalité des recommandations. Elles ne sont donc pas juridiquement contraignantes mais devraient cependant être respectées autant que possible. Elles résultent d'un processus de négociation, reflètent les circonstances sociales et politiques, et évoluent au fil du temps. Les normes adoptées par la Conférence des statisticiens européens

(CSE), un organe faisant autorité en Europe, sont examinées à la section 3.2. du présent manuel.

Les principes fondamentaux suivants devraient guider le développement et l'utilisation de classifications:

- **Des classifications identiques ou compatibles devraient être employées dans diverses collectes de données** afin de faciliter les renvois croisés et la comparabilité entre différentes sources de données. Par exemple, les catégories utilisées pour des enquêtes auprès des victimes ou un monitoring de la composition de la force de travail devraient être les mêmes que les catégories employées dans les recensements de population nationale. En effet, on peut ainsi veiller à ce que les données des recensements puissent servir de référence pour la comparaison avec les résultats des autres activités de collecte.
- **Les catégories devraient rester les mêmes** entre les diverses collectes de données, dans la mesure du possible, afin de faciliter l'élaboration d'une série chronologique. Toute modification apportée à un système de classification existant devrait, si possible, considérer la nécessité de maintenir la «compatibilité descendante» des catégories.
- **Les catégories devraient refléter la perception de soi des gens**, car c'est souvent grâce à cette condition préalable que la coopération des personnes concernées est garantie. Il est recommandé d'effectuer des tests pilotes afin d'évaluer l'acceptabilité et l'utilité des catégorisations proposées.
- **Les catégories disponibles devraient être claires, bien définies et mutuellement exclusives**, cela afin de ne pas donner lieu à des malentendus ou des interprétations divergentes.
- **Des systèmes de classification détaillés devraient être utilisés**: en effet, plus le système de classification est détaillé, plus les informations générées sont détaillées, des divisions plus petites pouvant alors être prises en compte. L'utilisation de larges catégories empêche de voir la diversité interne. Par conséquent, il est préférable de ne pas se contenter de comparer les personnes handicapées aux personnes non handicapées, ou les minorités ethniques en tant

⁽⁹⁶⁾ Écoles minoritaires en Albanie (1935), Cour permanente de justice internationale, ser. A/B, n° 64, 17.

⁽⁹⁷⁾ Comité des droits de l'homme, observation générale n° 23, HRI/GEN/1/Rev.7 (12 mai 2004), paragraphe 5.2, italiques ajoutés.

⁽⁹⁸⁾ Comité des droits de l'homme des Nations unies, recommandation générale sur l'article 18. Même si le contenu exact des principes généraux d'interprétation des lois internationales en matière de droits de l'homme fait l'objet d'un certain débat, il est généralement admis que, en principe, les droits doivent être interprétés de façon large et leurs exceptions de façon étroite. Cela signifie que les termes avec lesquels un droit a été interprété doivent en général être interprétés de façon large plutôt qu'étroite.

⁽⁹⁹⁾ Cf. Comité CERD, 55e session (1999), recommandation générale XXIV concernant l'article 1^{er} de la convention, paragraphes 2 et 3.

que groupe isolé par rapport à la majorité ethnique. De plus, toutes les données devraient être ventilées au moins par sexe et par âge afin de prendre en compte la **discrimination multiple** ou des «variables composées». Les responsables du développement de systèmes de catégorisation devraient néanmoins être conscients de l'existence possible d'un compromis entre l'utilisation d'un nombre facilement gérable de variables – une option qui peut être préférée du point de vue du temps et des coûts – et l'utilisation d'un plus grand nombre de variables, qui permet une analyse plus approfondie et plus fine.

Catégorisation

Diverses pratiques sont utilisées pour placer les personnes dans la catégorie qui leur correspond le mieux :

- **L'autodéclaration** (auto-identification) par la personne concernée. Celle-ci déclare son origine ethnique, sa religion, ses éventuels handicaps, son âge et/ou son orientation sexuelle.
- **La catégorisation par un tiers.** Cette approche permet à une tierce personne, par exemple un représentant de l'employeur, un officier de police ou une autre autorité, d'effectuer la catégorisation :
 - sur la base d'une inspection visuelle de la personne concernée (applicable surtout concernant la race ou l'origine ethnique);
 - sur la base de tout autre élément lié au statut apparent de la personne concernée, par exemple le nom ou le lieu de naissance pour ce qui est de l'origine ethnique;
 - sur la base d'informations en la possession de cette tierce personne. Ce cas s'applique surtout en rapport avec un recensement ou toute autre enquête officielle dans le cadre de laquelle un membre de la famille fournit des informations à la place d'une personne indisponible à ce moment.
- **La reconnaissance mutuelle** par les membres du groupe. Cette approche est parfois suivie pour identifier les membres de groupes ethniques distincts, par exemple les membres de peuples indigènes.

La catégorisation par un tiers a, par le passé, été utilisée dans certaines circonstances, en particulier pour le travail policier et le monitoring de la composition de la force de travail, lorsqu'on jugeait inapproprié ou difficile de poser des questions sur certains thèmes sensibles. Quant à la méthode de l'autodéclaration, elle a gagné en popularité au fil des ans et est à présent devenue la méthode de catégorisation de loin la plus répandue. Elle est également la méthode la plus respectueuse des principes établis par la législation internationale dans le domaine des droits de l'homme, cela pour les raisons suivantes :

- Nous pouvons affirmer que cette méthode répond bien aux **valeurs fondamentales des droits de l'homme**, à commencer par la dignité humaine, ainsi qu'à l'exigence du droit au respect des informations en rapport avec la vie privée.
- Elle satisfait aux exigences posées par les **principes de protection des données**, selon lesquels toute collecte de données doit être équitable et les données recueillies précises et pertinentes.
- **Le CERD des Nations unies** a explicitement déclaré, dans le contexte de l'appartenance ethnique, que «l'identification doit, sauf justification du contraire, être fondée sur la manière dont s'identifie lui-même l'individu concerné» ⁽¹⁰⁰⁾. Le même principe a été approuvé par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) ⁽¹⁰¹⁾ et la Conférence des statisticiens européens, et adopté explicitement par certaines juridictions nationales ⁽¹⁰²⁾.

Même s'il y a donc de bonnes raisons d'adopter l'autodéclaration, et qu'il est en principe préférable d'utiliser la même méthode de catégorisation pour toutes les activités de collecte de données (sachant que les données des recensements et des enquêtes sont habituellement basées sur l'autodéclaration), notons que, dans certaines situations, il peut être utile d'utiliser une autre méthode en complément à l'autodéclaration. Il en est ainsi surtout lorsque l'emploi de l'approche d'autodéclaration se traduit par des données incomplètes ou imprécises ⁽¹⁰³⁾.

⁽¹⁰⁰⁾ Comité CERD des Nations unies, recommandation générale VIII, HRI/GEN/1/Rev.7, 12.5.2004.

⁽¹⁰¹⁾ Gachet, Isil, «The Issue of Ethnic Data Collection From the Perspective of Some Council of Europe Activities» dans Andrea Krizsan et Iván Székely (éd.), *Ethnic Monitoring and Data Protection: The European Context* (Budapest, Central European University Press, 2001), p. 54.

⁽¹⁰²⁾ C'est par ex. le cas en Hongrie. Voir Krizsán, Andrea, «Ethnic Monitoring and Data Protection: The Case of Hungary» dans Andrea, Krizsán (éd.), *Ethnic Monitoring and Data Protection* (Budapest, CPS Books, 2001), p. 159.

⁽¹⁰³⁾ Dans certaines situations, notamment dans le contexte de l'emploi ou du système judiciaire, de nombreuses personnes hésitent à divulguer des informations telles que leur origine ethnique, et préfèrent s'identifier comme des membres de la majorité ou choisir l'option «Préfère ne pas répondre». Dans ce cas, les données sont incomplètes et/ou imprécises, raison pour laquelle il peut devenir utile d'envisager l'utilisation d'autres méthodes. Notons également que la discrimination intentionnelle se fonde non pas sur la perception que la personne concernée a d'elle-même (auto-identification), mais sur la façon dont les autres la perçoivent. C'est là une autre raison pour laquelle l'utilisation de la classification par un tiers, dans le cas de l'origine ethnique, peut s'avérer efficace pour identifier les individus particulièrement exposés à un risque de discrimination. À son tour, cette situation explique pourquoi il faut éviter de rejeter complètement cette méthode.

Un autre facteur à prendre en compte: selon le droit international, nul ne peut, en règle générale, être obligé de divulguer sa religion ou son origine ethnique. La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales dispose, à son article 3, paragraphe 1, que «toute personne appartenant à une minorité nationale a le droit de choisir librement d'être traitée ou ne pas être traitée comme telle» ⁽¹⁰⁴⁾. Selon une interprétation de cette disposition, toute personne aurait le droit de demander à ne pas être traitée comme appartenant à une minorité ⁽¹⁰⁵⁾, et nul ne peut être obligé de déclarer son appartenance à une minorité ⁽¹⁰⁶⁾. Quant au Comité des droits de l'homme des Nations unies, il a confirmé que nul ne pouvait être contraint de révéler ses pensées ou son adhésion à une religion ou une conviction ⁽¹⁰⁷⁾. Un principe similaire s'applique probablement aussi à d'autres informations sensibles, en particulier celles qui ont trait à l'orientation sexuelle.

2.4. | Cadre juridique et éthique

Toute collecte de données sensibles soulève des questions importantes, notamment en matière de protection des données. Le fait pour les États membres de l'UE de développer leurs pratiques de collecte de données va probablement susciter l'apparition de nouveaux acteurs sur cette scène. Nous pouvons attendre des agences statistiques nationales qu'elles aient des connaissances approfondies sur les questions de protection des données. Cela n'est pas nécessairement le cas d'autres organisations, en particulier les acteurs du secteur privé qui sont souvent soumis à des mécanismes de contrôle moins stricts. Pour ces raisons, il faut impérativement déterminer quel est l'impact de la législation internationale et communautaire relative à la vie privée et à la protection des données sur la collecte et le traitement des données à caractère personnel. Un certain nombre de documents contraignants ou non contraignants réglementent ce domaine mais, en raison des limitations d'espace, nous avons du nous centrer sur les documents les plus importants dans le contexte européen, en particulier la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et la directive de l'UE relative à la protection des données.

2.4.1. | Droit à la vie privée

Tous les États membres de l'Union européenne ont ratifié la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH). L'article 8 de cette convention prévoit la protection de la vie privée:

Article 8 – Droit au respect de la vie privée et familiale

1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Le droit au respect de la vie privée comprend le droit au respect des informations relatives à la vie privée ⁽¹⁰⁸⁾. Par conséquent, le traitement de données personnelles, y compris les données sensibles, relève du champ d'application de l'article 8. Celui-ci établit la protection contre le non-respect de la vie privée, qu'il résulte des actes d'organisations publiques ou privées.

La collecte ou le traitement de données à caractère personnel effectué à l'insu de la personne concernée ou sans son consentement, en particulier si ces données sont susceptibles d'être utilisées au détriment de la personne concernée, peut constituer une ingérence dans l'exercice des droits prévus à l'article 8. De même, l'utilisation ou la divulgation ultérieure de données personnelles fournies volontairement peut relever de l'article 8 si ces données sont utilisées à des fins autres que celles communiquées à la personne concernée, ou si ces données sont transmises à des tiers sans autorisation ou stockées d'une façon ne garantissant pas la sécurité des données.

⁽¹⁰⁴⁾ Le document de Copenhague de l'OSCE de 1990, à son article 32, prévoit un droit similaire: «L'appartenance à une minorité nationale est une question relevant d'un choix personnel, et aucun désavantage ne peut résulter de ce choix.»

⁽¹⁰⁵⁾ Voir l'avis sur Chypre du Comité consultatif de la convention-cadre, 6.4.2001, ACFC/OP/I(2002)004, paragraphe 18.

⁽¹⁰⁶⁾ Voir l'avis sur l'Azerbaïdjan du Comité consultatif de la convention-cadre, 22.5.2003, ACFC/OP/I(2004)001, paragraphe 21, et l'avis sur l'Ukraine, 01.3.2002, ACFC/OP/I(2002)010, paragraphe 22.

⁽¹⁰⁷⁾ Comité des droits de l'homme, observation générale n° 22, paragraphe 3.

⁽¹⁰⁸⁾ Comité européen des droits de l'homme, X contre Royaume-Uni, 30 DR 239 1982; Cour européenne des Droits de l'Homme (CEDH), Amann contre Suisse (16.2.2000); CEDH, MS contre Suède (27.8.1997).

Le droit au respect de la vie privée n'est **pas absolu**: une ingérence dans l'exercice de ce droit peut se justifier en vertu de l'article 8, paragraphe 2, de la CEDH. Une telle ingérence n'est pas en infraction avec l'article 8 si: a) elle est prévue par la loi, b) elle a un but légitime, et c) elle est nécessaire, dans une société démocratique, à l'atteinte de ce but. Ces conditions sont à interpréter de façon étroite⁽¹⁰⁹⁾. Alors que les deux premières conditions ne devraient pas être difficiles à respecter dans le contexte d'une compilation de statistiques sur l'égalité, il n'en va pas de même pour la troisième condition, à savoir que l'activité soit jugée «nécessaire dans une société démocratique». Selon la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme, pour que cette dernière condition soit satisfaite, **une nécessité sociale urgente** doit justifier l'ingérence et, de plus, celle-ci doit être proportionnée au but poursuivi⁽¹¹⁰⁾. L'article 8 exige donc l'atteinte d'un équilibre strict dans la détermination des activités de collecte de données qui sont «nécessaires». Pour déterminer cette nécessité, il importe, entre autres, de respecter le **principe de proportionnalité**, qui exige de toujours utiliser les méthodes de collecte de données représentant la moindre menace pour la vie privée.

D'autres traités internationaux, en particulier le pacte international relatif aux droits civils et politiques (ICCPR), établissent le droit à la vie privée. L'article 17 de ce pacte interdit toute «ingérence arbitraire et illégale» dans la vie privée. Dans ce contexte, le Comité des droits de l'homme des Nations unies, l'organe de supervision du pacte, a déclaré que «les autorités publiques compétentes ne doivent pouvoir réclamer que celles des informations touchant la vie privée de l'individu dont la connaissance est indispensable à la société, au sens du Pacte»⁽¹¹¹⁾. Alors que nous pourrions discuter sur le fait que la collecte de données aux fins de garantir l'égalité de traitement est «indispensable à la société, au sens du Pacte» – sachant par exemple que c'est le Comité lui-même qui a appelé les États signataires à recueillir les données – il est clair que toute opération de collecte de données doit aussi satisfaire à la condition d'être essentielle pour ces intérêts.

Les principes mentionnés ci-dessus ne concernent que les informations personnelles, c'est-à-dire les informations relatives à une personne identifiée ou identifiable.

Les articles évoqués ne couvrent donc pas les données qui ont été rendues anonymes.

2.4.2. | Protection des données

Adoptée en 1995, la directive de l'UE relative à la protection des données⁽¹¹²⁾ a fortement influencé l'élaboration par les États membres de leurs lois nationales sur la protection des données. Elle a succédé à la convention STE n° 108 sur les données à caractère personnel établie en 1981 par le Conseil de l'Europe⁽¹¹³⁾, en développant les principes énoncés par cette convention. Cette directive régit le traitement des données à caractère personnel. Elle définit l'expression «données à caractère personnel» comme toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable (personne concernée)⁽¹¹⁴⁾. Les données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que les données relatives à la santé et à la vie sexuelle, sont considérées comme des données sensibles ou, pour reprendre les termes de la directive, des «**catégories particulières de données**». Défini dans le sens large du terme, le «traitement» désigne toute opération ou ensemble d'opérations appliquées à des données à caractère personnel, partant de la collecte et s'achevant par leur destruction.

La directive relative à la protection des données établit une série d'exigences à satisfaire lors de tout traitement de données à caractère personnel. Son article 6, qui énonce cinq principes qualitatifs applicables à la collecte de données, revêt une importance fondamentale. Il doit impérativement être pris en compte pour la planification et l'exécution de toute collecte de données. Ces cinq principes sont les suivants:

| I Les données à caractère personnel doivent être traitées loyalement et licitement.

En premier lieu, toute opération de traitement de données doit être **licite**. Les conditions de légitimité du traitement de données sont établies par la même directive, plus précisément à son article 7 concernant les données autres que les données sensibles, et à son article 8 concernant les données sensibles. Deuxièmement,

⁽¹⁰⁹⁾ Voir par ex. CEDH, Rotaru contre Roumanie (4.5.2000), paragraphe 47.

⁽¹¹⁰⁾ CEDH, Smith et Grady contre Royaume-Uni (2000), 29 E.H.R.R. 493; Chassagnou contre France (2000), 29 E.H.R.R. 615.

⁽¹¹¹⁾ Comité des droits de l'homme des Nations unies, observation générale n° 16, HRI/GEN/1/rev.1 (1994).

⁽¹¹²⁾ Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, Journal officiel n° L 281 du 23.11.1995.

⁽¹¹³⁾ Conseil de l'Europe, convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel (convention STE n° 108).

⁽¹¹⁴⁾ Article 2 de la directive. Selon le considérant 26 de celle-ci, «pour déterminer si une personne est identifiable, il convient de considérer l'ensemble des moyens susceptibles d'être raisonnablement mis en œuvre, soit par le responsable du traitement, soit par une autre personne, pour identifier ladite personne».

toutes les données à caractère personnel doivent être traitées **loyalement**. Pour qu'il y ait loyauté, les intérêts et les attentes raisonnables des personnes concernées doivent être pris en compte dans tout traitement de données ⁽¹¹⁵⁾. La notion de loyauté s'accompagne de conditions d'équilibre et de proportionnalité: la collecte et le traitement ultérieur des données doivent être exécutés sans intrusion déraisonnable dans la vie privée des personnes concernées et sans ingérence déraisonnable dans leur autonomie et leur intégrité.

- II Les données à caractère personnel doivent être collectées à des fins déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. Un traitement ultérieur à des fins historiques, statistiques ou scientifiques n'est pas réputé incompatible pour autant que les États membres prévoient des garanties appropriées.

Cette exigence, souvent appelée **principe de spécification des fins**, est en réalité un ensemble de quatre principes:

- les finalités de la collecte de données doivent être spécifiées;
- ces finalités doivent être explicites, c'est-à-dire exprimées complètement et clairement;
- ces finalités doivent être légitimes; et
- les finalités du traitement ultérieur des données ne peuvent être incompatibles avec les finalités de la collecte de données.

Le traitement ultérieur des données à des fins statistiques ou scientifiques est explicitement autorisé, pour autant que des **garanties appropriées** aient été mises en place et que l'opération de traitement des données réponde aux conditions énoncées à l'article 7 ou 8, selon le cas. Chose importante, cela signifie qu'il est en général possible d'analyser, du point de vue statistique, des données qui ont été recueillies à d'autres fins, par exemple des fins administratives. La situation inverse n'est en revanche pas autorisée: il est interdit d'utiliser, aux fins de mesurer ou de prendre des décisions se rapportant à des personnes précises, des données qui ont été recueillies exclusivement à des fins statistiques. De telles données, par exemple des données individuelles résultant de recensements ou d'enquêtes, ne peuvent donc être utilisées à des fins administratives, judiciaires, fiscales ou autres.

- III Les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des fins pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.

Ce troisième principe est celui de la **proportionnalité**, selon lequel *ne peuvent être recueillies que des données à caractère personnel qui sont nécessaires* à l'atteinte des objectifs fixés pour l'opération de collecte de données. Pour autant que, ce faisant, elle ne nuise pas aux finalités d'une opération précise, la personne ou l'organisation chargée de l'opération devrait opter pour une collecte de données secondaire et non primaire, pour des enquêtes anonymes et non nominatives, pour des enquêtes par sondage et non à grande échelle, et pour des enquêtes à participation volontaire et non obligatoire ⁽¹¹⁶⁾.

- IV Les données à caractère personnel doivent être exactes et, si nécessaire, mises à jour; toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées.

Toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour veiller à ce que les données ne soient **pas trompeuses par rapport aux faits**, en particulier si les données sont utilisées pour prendre des décisions se rapportant à des personnes précises. Même s'il est difficile de donner des orientations permettant de déterminer à quel moment les données peuvent être considérées comme précises, on peut estimer que les données qui ont été obtenues directement de la personne concernées peuvent en général être jugées précises.

- V Les données à caractère personnel doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement. Les États membres prévoient des garanties appropriées pour les données à caractère personnel qui sont conservées au-delà de la période précitée, à des fins historiques, statistiques ou scientifiques.

Ce cinquième principe est un corollaire logique du troisième. Ces deux principes ont pour finalité d'assurer la **minimalisation du traitement des données à caractère**

⁽¹¹⁵⁾ Lee A. Bygrave, *Data Protection Law: Approaching its Rationale, Logic and Limits* (La Haye, Kluwer, 2002), p. 58.

⁽¹¹⁶⁾ Voir aussi la recommandation n° R(97) 18 du Conseil de l'Europe concernant la protection des données à caractère personnel collectées et traitées à des fins statistiques, ainsi que l'exposé des motifs, p. 62.

personnel, le troisième couvrant la phase de collecte de données et le cinquième les phases ultérieures. Les données à caractère personnel doivent être effacées ou rendues anonymes dès qu'elles ne sont plus nécessaires à la réalisation des finalités pour lesquelles elles ont été conservées. Lorsque la conception d'un projet scientifique ou statistique le requiert, les données d'identification nécessaires peuvent être conservées, à la condition que des garanties nationales « appropriées » et spécifiques aient été mises en place.

Comme l'expose le premier principe de l'article 6, tout traitement de données doit être **licite**. Dans le contexte de la directive, cela signifie que les conditions énoncées à l'article 7, ou à l'article 8 dans le cas des données sensibles, doivent être respectées. L'article 7 prévoit que le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que dans certaines circonstances, notamment:

- si la personne concernée a indubitablement donné son consentement;
- si ce traitement de données est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis;
- s'il est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public; ou
- s'il est nécessaire à la réalisation de l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ou par le ou les tiers au(x)quel(s) les données sont communiquées, à condition que ne prévalent pas l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée.

Au moins **une** de ces conditions doit être respectée lorsqu'une opération comprend le traitement de données à caractère personnel. Toutefois, si cette opération implique également le traitement de données sensibles, un cas fréquent lors de la production de statistiques sur l'égalité, il faut alors satisfaire aux conditions plus strictes énoncées à l'article 8. Celui-ci a été formulé de manière à ce que son premier paragraphe contienne une interdiction de principe visant le traitement de données sensibles, et que son second paragraphe énumère ensuite de larges exceptions à ce principe:

Article 8

1. Les États membres interdisent le traitement des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques,

les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données relatives à la santé et à la vie sexuelle.

2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas lorsque:
 - a) la personne concernée a donné son consentement explicite à un tel traitement, sauf dans le cas où la législation de l'État membre prévoit que l'interdiction visée au paragraphe 1 ne peut être levée par le consentement de la personne concernée; ou
 - b) le traitement est nécessaire aux fins de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail, dans la mesure où il est autorisé par une législation nationale prévoyant des garanties adéquates; ou
 - c) le traitement est nécessaire à la défense des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne dans le cas où la personne concernée se trouve dans l'incapacité physique ou juridique de donner son consentement; ou
 - d) le traitement est effectué dans le cadre de leurs activités légitimes et avec des garanties appropriées par une fondation, une association ou tout autre organisme à but non lucratif et à finalité politique, philosophique, religieuse ou syndicale, à condition que le traitement se rapporte aux seuls membres de cet organisme ou aux personnes entretenant avec lui des contacts réguliers liés à sa finalité et que les données ne soient pas communiquées à des tiers sans le consentement des personnes concernées; ou
 - e) le traitement porte sur des données manifestement rendues publiques par la personne concernée ou est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice.

Toute opération de traitement de données peut se contenter de satisfaire à **une** des conditions énumérées au paragraphe 2. Les points b) et e), relatifs au traitement de données sensibles en matière de droit du travail et de procédures judiciaires, peuvent s'avérer particulièrement importants pour la compilation et l'utilisation de données sur l'égalité. C'est toutefois le point a), relatif au **consentement de la personne concernée**, qui est le plus susceptible de servir de référence pour le traitement de données sensibles.

Ce consentement doit être donné librement, dans le sens que la personne à qui l'on demande des informations ne peut faire l'objet d'aucune sorte de contrainte,

influence ou pression, directe ou indirecte⁽¹¹⁷⁾. Le consentement doit être donné de façon spécifique et explicite: il doit être exprimé clairement et entièrement, mais pas nécessairement par écrit. En outre, ce consentement doit être donné en connaissance de cause, c.-à-d. que la personne concernée doit savoir exactement à quoi elle consent⁽¹¹⁸⁾. La partie qui demande les données sensibles doit faire savoir clairement à la personne concernée qu'elle n'est pas obligée de les donner, et l'informer de la finalité de l'opération de collecte de données et de ce qu'il adviendra des données.

La directive laisse à chaque État membre la liberté de décider si le fait de donner un consentement constitue une condition suffisante pour justifier le traitement de données sensibles. Cette question est importante car les opinions à cet égard varient d'un État membre à l'autre⁽¹¹⁹⁾.

La liste des motifs de justification énumérée à l'article 8 n'est pas exhaustive. L'article 8, paragraphe 3, permet aux professionnels de la santé de traiter des données sensibles dans le cadre de leurs activités quotidiennes, sous réserve de certaines conditions. En outre, l'article 8, paragraphe 4, de la directive dispose en ces termes:

« Sous réserve de garanties appropriées, les États membres peuvent prévoir, pour un motif d'intérêt public important, des dérogations autres que celles prévues au paragraphe 2, soit par leur législation nationale, soit sur décision de l'autorité de contrôle. »

Il devrait aller de soi que le fait de garantir et promouvoir l'égalité de traitement constitue un « motif d'intérêt public important ». Les États membres sont donc libres de prévoir, soit par leur législation nationale, soit sur décision de l'autorité de contrôle nationale, d'autres exceptions autorisant le traitement de données sensibles dans le cadre de la production de données sur l'égalité. L'un des objectifs de l'article 8, paragraphe 4, est de faciliter la recherche scientifique et la production de statistiques publiques, en légitimant à cette fin le traitement et la conservation des données sensibles dans les registres de population centraux, les registres fiscaux, les registres des recensements et autres. Des garanties appropriées doivent être mises en place afin de protéger les droits et libertés des personnes. À cet effet, des mesures techniques et organisationnelles appropriées

doivent être adoptées, en particulier pour maintenir la sécurité des données et ainsi prévenir toute transmission non autorisée des données ou accès non autorisé à celles-ci⁽¹²⁰⁾.

La directive sur la protection des données établit une série d'autres règles importantes, concernant entre autres le droit d'accès aux données pour la personne concernée (article 12) et les informations à fournir à la personne concernée par le responsable du traitement des données (articles 10 et 11). Selon son article 28, chaque État membre doit prévoir qu'une ou plusieurs autorités publiques soient chargées de surveiller l'application, sur son territoire, des dispositions adoptées par les États membres en application de la directive. Les 25 États membres de l'Union européenne ont de fait mis en place des commissaires à la protection des données ou d'autres autorités en la matière⁽¹²¹⁾.

D'autres orientations relatives à la protection des données sont fournies, par exemple, par la recommandation n° R(97) 18 du Conseil de l'Europe concernant la protection des données à caractère personnel collectées et traitées à des fins statistiques.

2.4.3. | Éthique statistique

Les statisticiens ont des obligations envers les personnes concernées, les clients, les bailleurs de fonds et la société en général. Ces acteurs ont souvent des intérêts divergents, voire antagonistes. Les agences statistiques opèrent dans un environnement très difficile car un grand nombre des thèmes visés par leur production d'informations sont hautement politisés. De plus, divers groupes ont des intérêts directs dans les résultats du travail de ces agences. L'accroissement de la demande d'informations et la disponibilité de technologies de l'information faciles à utiliser ont attiré de nouveaux acteurs dans le secteur de l'information. Même si la concurrence peut se traduire par une amélioration du rapport coût-efficacité, cette situation évolue parfois au détriment de la fiabilité de l'information, de la pertinence des méthodes de collecte de données, de la sécurité des données, voire, dans des cas extrêmes, de l'impartialité des travaux réalisés. Bien que la loi régleme beaucoup de ces aspects, les normes légales applicables ont tendance à être formulées de façon générale, avec peu ou pas de

⁽¹¹⁷⁾ Voir l'article 2, point h, de la directive, et la recommandation n° R(97) 18 du Conseil de l'Europe concernant la protection des données à caractère personnel collectées et traitées à des fins statistiques, ainsi que l'exposé des motifs, p. 69.

⁽¹¹⁸⁾ Idem.

⁽¹¹⁹⁾ Voir Korff, Douwe, *EC Study on Implementation of Data Protection Directive. Comparative Summary of National Laws*, septembre 2002, consultable à l'adresse: http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/lawreport/consultation/univessex-comparativestudy_en.pdf (consulté le 1.5.2006).

⁽¹²⁰⁾ Voir les considérants n°s 34 et 46 de la directive.

⁽¹²¹⁾ Pour consulter la liste de ces autorités, voir http://europa.eu.int/comm/justice_home/fsj/privacy/nationalcomm/index_fr.htm

jurisprudence qui aiderait à clarifier la signification exacte et concrète de ces normes. Ces facteurs de fond soulignent l'importance d'orientations éthiques dans le domaine statistique. De telles orientations complètent les normes légales, clarifient leur signification en pratique, et aident les statisticiens et les chercheurs à maintenir un niveau élevé d'intégrité et de qualité scientifiques.

Plusieurs ensembles d'orientations contenant des principes visant à assurer la qualité des statistiques ont été adoptés à l'échelon international. L'Institut international de statistique (IIS) a ainsi adopté sa déclaration d'éthique professionnelle en 1985. Cette déclaration couvre les trois domaines suivants:

- Les obligations envers la société: objectivité et intégrité professionnelle, communication large des conclusions, etc.
- Les obligations envers les bailleurs de fonds et les employeurs: évaluation impartiale de méthodologies alternatives, détention d'informations privilégiées, non-acceptation de conditions contractuelles qui dépendent d'un résultat particulier, etc.
- Les obligations envers les personnes concernées: éviter toute ingérence excessive, obtenir, en règle générale, un consentement en connaissance de cause, garantir la confidentialité des données enregistrées, etc.

En 1994, la Commission de statistique des Nations unies a adopté un corpus de dix principes fondamentaux applicables aux statistiques officielles. Ces principes avaient à l'origine été adoptés par la Conférence des statisticiens européens et par son organisme parent, la Commission économique des Nations unies pour l'Europe. Ils prévoient, entre autres, les dispositions suivantes:

- Pour que se maintienne la confiance dans l'information statistique officielle, les organismes responsables de la statistique doivent déterminer, en fonction de considérations purement professionnelles, notamment de principes scientifiques et de règles déontologiques, les méthodes et les procédures de collecte, de traitement, de stockage et de présentation des données statistiques.

- Les données utilisées à des fins statistiques peuvent être tirées de toutes sortes de sources, qu'il s'agisse d'enquêtes statistiques ou de fichiers administratifs. Les organismes responsables de la statistique doivent choisir leur source en tenant compte de la qualité des données qu'elle peut fournir, de leur actualité, des coûts et de la charge qui pèse sur les répondants.
- Les données individuelles collectées pour l'établissement des statistiques par les organismes qui en ont la responsabilité, qu'elles concernent des personnes physiques ou des personnes morales, doivent être strictement confidentielles et ne doivent être utilisées qu'à des fins statistiques.
- L'utilisation par les organismes responsables de la statistique de chaque pays des concepts, classifications et méthodes définis à l'échelon international favorise la cohérence et l'efficacité des systèmes statistiques à tous les niveaux officiels.

Diverses normes réglementent l'établissement de ce que l'on appelle les «statistiques communautaires» au sein de l'UE. Il s'agit notamment de l'article 285 du traité instituant la Communauté européenne, le règlement (CE) n° 322/97 du Conseil relatif à la statistique communautaire, et le code de pratiques concernant l'indépendance, l'intégrité et la responsabilité des autorités statistiques nationales et communautaire. Adopté par le Comité du programme statistique et mis en vigueur par la Commission des Communautés européennes en 2005, ce code de pratiques s'adresse aux instituts nationaux de statistique et à Eurostat, et établit 15 principes. Ces principes couvrent, entre autres, les aspects essentiels suivants: indépendance professionnelle, engagement sur la qualité, secret statistique, impartialité et objectivité, méthodologie solide, procédures statistiques adaptées, charge non excessive pour les déclarants, rapport coût-efficacité, pertinence, exactitude et fiabilité, actualité et ponctualité, cohérence et comparabilité, accessibilité et clarté.

Notons que diverses autres orientations éthiques ont été formulées, avec en général un champ d'application un peu moins étendu, dans le sens qu'elles ne s'appliquent qu'à une branche particulière de la science.

2.5. | Recommandations

Recommandation n° 3: nécessité de travaux de base

Les personnes ou organisations qui commandent ou exécutent des opérations de collecte de données devraient être prêtes à prendre en compte une série de considérations fondamentales dont l'impact sur la collecte de données est considérable. Ces considérations sont notamment les suivantes:

- Dans toute recherche-sondage, il faudrait, avant d'entamer la collecte de données, déterminer l'impact des choix à opérer concernant des aspects comme le mode de collecte de données et la formulation des questions du sondage.
- Une attention particulière doit être accordée aux définitions, aux classifications et aux principes de catégorisation utilisés. Ces éléments devraient, en règle générale, se conformer aux pratiques nationales et internationales courantes.
- Les responsables d'opérations comportant le traitement de données personnelles ou sensibles doivent veiller au respect des lois applicables en matière de protection des données et de la vie privée. L'emploi des technologies de protection de la vie privée les plus modernes est recommandé, surtout en cas de traitement de données sensibles.
- Les gouvernements devraient réexaminer leurs lois relatives à la protection des données et de la vie privée afin, d'une part, de veiller à la mise en place des garanties requises par le droit européen et international et, d'autre part, de s'assurer que les lois nationales n'opposent pas d'obstacles superflus (limitations non requises par les lois européennes et internationales) à la collecte de données sur l'égalité.

Principes et orientations de base en matière de protection des données et de la vie privée

Instruments juridiquement contraignants

- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Conseil de l'Europe, STE n° 05), en particulier son article 8.
- Convention internationale (ONU) relative aux droits civils et politiques, en particulier son article 17.
- Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel (Conseil de l'Europe, STE n° 108).
- Directive CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Autres instruments

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en particulier ses articles 7 et 8.
- Comité des ministres du Conseil de l'Europe du 30 septembre 1997, recommandation n° R(97) 18 concernant la protection des données à caractère personnel collectées et traitées à des fins statistiques. <http://cm.coe.int/ta/rec/1997/97r18.html>
- Institut international de statistique, *Déclaration d'éthique professionnelle* adoptée lors de l'assemblée générale de l'Institut, le 21 août 1985. <http://isi.cbs.nl>

- *Principes fondamentaux de la statistique officielle* adoptés par la Commission de statistique des Nations unies en avril 1994 (E/CN.3/1994/18).
 - Règlement (CE) n° 322/97 du Conseil relatif à la statistique communautaire. <http://europa.eu.int/eur-lex>
 - Code européen de pratiques pour les autorités statistiques nationales et communautaires, adopté par le Comité du programme statistique le 24 février 2005 et promulgué par la recommandation de la Commission du 25 mai 2005.
 - UNECE, *Managing Statistical Confidentiality and Microdata Access: Principles and Guidelines of Good Practice* (Genève, Nations unies, 2006). www.unece.org
-

Lectures complémentaires

Lectures générales

- Rossi, Peter H., James D. Dwight et Andy B. Anderson, *Handbook of Survey Research* (Londres, Academic Press, 1983).
- Statistics Finland: *eCourse in Statistics*. Accessible à l'adresse: http://www.tilastokeskus.fi/tup/verkkokoulu/index_en.html (consulté le 1.9.2006).
- Statistics Finland: *Quality Guidelines for Official Statistics*. Accessible à l'adresse: http://www.stat.fi/tk/tt/laatuutilastoissa/cont_en.html (consulté le 1.9.2006).
- Division de statistique des Nations unies, *Designing Household Survey Samples: Practical Guidelines*, série F, n° 98 (New York, Nations unies, 2005).

Définitions, classifications et catégorisation

- Berger, Peter L. et Thomas Luckmann, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge* (Invitation à la sociologie – La construction sociale de la réalité) (New York, Anchor, 1967).
- Dorling, Daniel et Stephen Simpson (éd.), *Statistics in Society: The Arithmetics of Politics* (Londres, Arnold, 1999).
- Kertzer, David et Dominique Arel, *Census and Identity: The Politics of Race, Ethnicity, and Language in National Censuses* (Cambridge, Cambridge UP, 2002).
- Projet Medis, *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas* (Luxembourg, Commission européenne, 2004).

Droit à la vie privée

- Joseph, Sarah; Jenny, Schultz et Melissa Castan, *The International Covenant on Civil and Political Rights: Cases, Materials and Commentary*, deuxième édition (Oxford, OUP, 2004).
- Michael, James, *Privacy and Human Rights* (Hampshire, Dartmouth, 1994).
- Ovey, Clare et Robin, Whyte, *The European Convention on Human Rights*, troisième édition (Oxford, Oxford University Press, 2002).

Protection des données

- Bainbridge, David, *EC Data Protection Directive* (Londres, Butterworths, 1996).
 - Bygrave, Lee A., *Data Protection Law: Approaching its Rationale, Logic and Limits* (La Haye, Kluwer, 2002).
 - Jay, Rosemary et Angus, Hamilton, *Data Protection Law and Practice*, deuxième édition (Londres, Sweet & Maxwell, 2003).
 - Krizsan, Andrea (éd.), *Ethnic Monitoring and Data Protection: The European Context* (Budapest, Central European University Press, 2001).
 - Makkonen, Timo, *Measuring Discrimination: Data Collection and EU Equality Law*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007).
-

3 | Statistiques officielles

3.1. | Introduction

Tous les États membres de l'UE recueillent les données nécessaires à l'obtention d'informations cruciales sur la situation démographique et socioéconomique de leur population. Trois grandes sources d'informations peuvent servir à établir des données statistiques: les recensements, les registres administratifs et les enquêtes par sondage. Ce chapitre examine de quelles manières ces sources d'informations peuvent être exploitées dans le cadre de la collecte de données sur l'égalité.

Jusqu'à présent, la plupart des États membres de l'UE n'ont pas assez – ou pas du tout – tiré profit de leurs procédures de production de données officielles pour établir des données sur l'égalité. De plus, malgré plusieurs initiatives internationales visant à fournir des orientations et des conseils méthodologiques concernant la sélection du type de données sur l'égalité à recueillir et sur les moyens de le faire, peu de principes ont été convenus au niveau international dans ce domaine.

En recueillant des données sur l'égalité en même temps que les statistiques officielles, on peut retirer les cinq grandes utilités suivantes:

- Les informations recueillies peuvent apporter les **données contextuelles nécessaires concernant les groupes protégés**. Les données démographiques relatives à des caractéristiques comme la taille, la structure par sexe et la répartition géographique constituent les données de base qui sont requises pour l'exécution de diverses activités telles que la planification de politique, la recherche et le monitoring de la composition de la force de travail.
- Ces données peuvent servir à établir des **indicateurs d'égalité**. Toutes les statistiques socio-économiques peuvent être ventilées en fonction de critères d'égalité, pour autant que l'on recueille aussi les données des variables en rapport avec l'âge, le handicap, l'origine ethnique, la religion et/ou l'orientation sexuelle.
- Ces données peuvent former une source de données complètes du type nécessaire pour enquêter

sur les inégalités au moyen d'analyses de régression et d'autres méthodes de **recherche**.

- Ces données permettent d'effectuer, auprès des membres des groupes protégés, une **mesure directe de la discrimination vécue**. Cela est possible dans les cas où un mécanisme particulier de collecte de données, par exemple une enquête nationale à grande échelle, comporte un module «égalité» qui interroge directement les personnes sur leurs expériences en la matière.
- Les données des recensements et des registres administratifs peuvent servir de **base de sondage** pour les enquêtes spécialisées.

Comme chaque pays a des infrastructures de collecte de données différentes, il lui appartient de décider s'il doit intégrer les questions d'égalité à ses programmes de collecte de données et, si oui, de déterminer la meilleure façon de le faire.

3.1.1. | Indicateurs d'égalité

Les données recueillies lors de la production de statistiques officielles présentent régulièrement une nature telle qu'elles reflètent des processus se déroulant au niveau de tout le pays et, en particulier, les résultats de ces processus. Elles peuvent donc servir au développement d'un ensemble d'**indicateurs** permettant de mesurer la situation du pays à un moment précis. L'indicateur le plus connu au niveau international est peut-être le PIB (produit intérieur brut), qui sert à mesurer la situation économique d'un pays. Les indicateurs ne permettent en général qu'une mesure indirecte d'un phénomène donné. C'est pourquoi l'élaboration de bons indicateurs est une tâche extrêmement ardue.

Des efforts considérables sont investis depuis peu dans le développement d'**indicateurs d'égalité**, surtout concernant le handicap et l'origine ethnique ainsi que, hors du champ d'application de ce manuel, concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces efforts sont accomplis en particulier dans le cadre des Nations unies et du Conseil de l'Europe⁽¹²²⁾. L'élaboration de

⁽¹²²⁾ Pour les indicateurs d'égalité de genre, voir par ex. le site internet que la Commission économique des Nations unies pour l'Europe a consacré aux statistiques de genre, à l'adresse <http://www.unece.org/stats/gender/welcome1.htm> (consulté le 15.8.2006) ainsi que le site internet WomenWatch des Nations unies, à l'adresse <http://www.un.org/womenwatch/> (consulté le 15.8.2006). Pour les indicateurs d'égalité ethnique, voir Identifier et élaborer des politiques et des réponses juridiques à la discrimination, Conseil de l'Europe, 2003. La Commission européenne a aussi soutenu l'élaboration d'indicateurs d'égalité, en particulier au travers des activités du Groupe de travail sur la collecte de données.

mesures communes est importante car elle permet d'établir des comparaisons internationales et peut susciter l'intensification de la coopération internationale dans ce domaine. Pour l'instant, les efforts internationaux n'ont pas encore débouché sur l'adoption de recommandations suggérant l'utilisation d'un ensemble d'indicateurs spécifiques pour les motifs de discrimination autres que le genre. Il est donc essentiel, compte tenu des besoins de données actuels, de mettre au point des approches nationales de ces thèmes importants, cela en attendant qu'un accord puisse être dégagé en la matière au niveau international ou européen.

Pour bien comprendre l'importance de ces indicateurs de résultats, que nous appellerons «indicateurs d'égalité» dans ce manuel, il faut établir une distinction entre deux points de vue:

- **Le point de vue juridique.** Étant donné la conception juridique de l'égalité de traitement prévalant en Europe, qui valorise davantage l'égalité des chances que l'égalité des résultats, ces indicateurs – par exemple ceux qui mesurent le taux d'emploi des divers groupes protégés – n'apportent que des **preuves indirectes** de la pratique discriminatoire dans la société: il serait faux de présumer que les différences de résultats seraient des résultats directs de la discrimination uniquement. Les statistiques de résultats reflètent, dans un sens, la somme d'une multitude de facteurs économiques, sociaux et culturels, dont la discrimination n'est qu'un parmi d'autres. Toutefois, on peut raisonnablement supposer que les groupes subissant une discrimination sont dans une situation économique et sociale moins bonne que s'ils étaient traités sur un pied d'égalité avec les autres. Par conséquent, une réduction du niveau de discrimination devrait mener, à long terme, à une amélioration relative de la situation de ces groupes. Notons cependant que certains indicateurs sont susceptibles de subir un **décalage**: même si la génération actuelle est traitée selon les principes d'égalité, la discrimination vécue par les générations précédentes peut continuer à influencer le niveau d'un indicateur donné.
- **Le point de vue politique.** Le cadre juridique laisse aux gouvernements une certaine marge de manœuvre: il autorise l'adoption de mesures d'action positive pour venir en aide aux groupes protégés défavorisés par la discrimination. Les États membres ont donc la liberté de choisir un modèle de justice sociale qui met plus l'accent sur l'atteinte de l'égalité

des résultats que ce qui est requis par le cadre juridique international et européen. Dans un tel environnement politique, les indicateurs de résultats ont évidemment une importance plus directe.

Les indicateurs qui peuvent être utilisés pour évaluer la situation en matière d'égalité peuvent être rangés dans deux grandes catégories:

- **Les indicateurs qui mesurent la situation d'un certain groupe protégé** dans un domaine de la vie en particulier, comme l'éducation ou l'emploi.
- **Les indicateurs qui comparent la situation d'un certain groupe protégé** à celle des autres groupes dans un domaine de la vie en particulier.

On pourrait avancer que le premier type d'indicateurs présente l'avantage de permettre la mesure des progrès sans nécessité d'établir des comparaisons entre différents groupes. Quant à l'approche comparative, on pourrait considérer qu'elle part de l'hypothèse que chacun partage les mêmes valeurs et a exactement les mêmes aspirations, alors que des personnes appartenant à des groupes d'âge précis ou des groupes ethniques ou confessionnels précis peuvent avoir des besoins ou des valeurs particuliers qui influencent leurs choix en matière d'emploi et d'autres aspects importants de la vie. Néanmoins, sans perspective comparative, on peut difficilement savoir si tel changement dans la situation d'un groupe particulier est dû à un changement du niveau de discrimination ou à un changement au niveau d'autres circonstances. Les indicateurs comparatifs sont donc extrêmement utiles et aussi plus conformes à la définition de la discrimination adoptée par les directives de l'UE. De plus, il n'est pas tout à fait fondé de penser que les indicateurs comparatifs supposent nécessairement une attente de résultats identiques. En effet, une **différence de résultats** ne devrait pas être vue comme une preuve de discrimination mais comme une **invitation à enquêter davantage sur les raisons sous-jacentes de cette différence**: une telle enquête peut révéler que la différence s'explique par d'autres facteurs, comme des valeurs culturelles ou des différences au niveau des ressources disponibles. Pour élaborer de bons indicateurs d'égalité, il faut donc surtout compter sur des données qui permettent des comparaisons, par exemple entre la situation des personnes handicapées et celles des personnes sans handicap. Cette approche a été validée par les directives émises par les Nations unies concernant l'établissement de statistiques sur les incapacités ⁽¹²³⁾:

⁽¹²³⁾ Département des affaires économiques et sociales des Nations unies, *Directives et principes pour l'établissement de statistiques sur les incapacités*, ST/ESA/STAT/SER.Y/10

Dans la plupart des études, les comparaisons entre personnes handicapées et personnes sans handicap sont basées sur les caractéristiques socioéconomiques traditionnelles telles que l'éducation ou l'emploi. On pourrait établir un indicateur pour mesurer l'égalisation des opportunités d'éducation, par exemple, à partir de la variable «niveau d'instruction». De même, un indicateur de l'égalisation de l'emploi pourrait être élaboré sur la base de la variable «situation au regard de l'emploi». Plus précisément, le niveau d'instruction et la situation au regard de l'emploi devraient être classifiés par situation au regard du handicap (personnes avec handicap ou sans handicap). De plus, à l'intérieur de la situation au regard du handicap, il conviendrait de ventiler les données par groupe d'âge, par sexe et par situation géographique. Il faudrait ensuite réexaminer la classification résultante pour repérer la présence éventuelle de différences significatives dans le niveau d'instruction ou la situation au regard de l'emploi entre les personnes handicapées et celles sans handicap, avec une ventilation par groupe d'âge, par sexe et par situation géographique.

De nombreux pays ont élaboré au niveau national des indicateurs d'égalité basés sur cette approche. Ainsi, l'exécutif écossais, dans son rapport de 2003 sur la justice sociale, a employé, entre autres, les indicateurs suivants pour mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'objectif politique consistant à accroître le taux d'emploi des groupes relativement défavorisés sur le marché du travail ⁽¹²⁴⁾:

Indicateur 1: taux d'emploi par groupe ethnique, ventilé par sexe.

Indicateur 2: taux d'activité économique par groupe ethnique, ventilé par sexe.

Indicateur 3: pourcentage de personnes en âge de travailler qui occupent effectivement un emploi, parmi les groupes relativement défavorisés sur le marché du travail (parents isolés, minorités ethniques, personnes de plus de 50 ans, personnes handicapées; comparative-ment à «l'ensemble de la population»).

Le département britannique du travail et des pensions a, quant à lui, adopté l'approche suivante pour mesurer la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi ⁽¹²⁵⁾:

Indicateur 1: Taux d'emploi des personnes ayant entre 50 ans et l'âge légal de la pension, par rapport au res-

tant de la population. Définition: personnes occupant un emploi, en pourcentage de la population (source: enquête sur les forces de travail, EFT).

Indicateur 2: Proportion des personnes d'au moins 50 ans qui sont inactives (parce qu'elles croient qu'il n'y a pas de travail) par rapport au restant de la population. Définition: personnes qui aimeraient travailler mais sont inactives parce qu'elles croient qu'il n'y a pas de travail, en pourcentage des personnes qui aimeraient travailler mais sont inactives. L'inactivité économique concerne les personnes qui n'ont pas d'emploi et ne sont pas non plus au chômage, tel que défini par le BIT (source: EFT).

Indicateur 3: Personnes plus âgées participant à un programme d'éducation ou de formation lié à l'emploi (tendances comparées au restant de la population). Définition: «Dans les trois mois depuis le début [date], avez-vous participé à un programme d'éducation ou de formation lié à votre emploi ou à un emploi que vous pourriez occuper ultérieurement?»

Dans les autres pays, des indicateurs d'égalité peuvent être élaborés de façon similaire, en ventilant les données socioéconomiques essentielles selon le ou les motifs de discrimination applicable(s). Certains pays choisissant d'aller au-delà des domaines essentiels que sont l'emploi et l'éducation peuvent établir des statistiques relatives au bien-être général des groupes concernés. Des indicateurs multiples devraient être utilisés pour mesurer la situation dans chaque domaine de la vie étudié. Ils peuvent former des «paquets d'indicateurs» ou des indicateurs composites de haut niveau. Dans le domaine de la vie professionnelle, les indicateurs devraient couvrir des aspects tels que la participation de la population active, le chômage et le chômage de longue durée, l'emploi et la proportion du temps partiel. Un indicateur utile serait par exemple le taux d'emploi par groupe ethnique avec une ventilation par sexe et niveau d'instruction.

Il est recommandé aux États membres de l'UE d'entreprendre, individuellement et conjointement, l'élaboration d'indicateurs d'égalité. Les principes suivants devraient être pris en compte dans ce processus:

- L'élaboration des indicateurs devrait s'effectuer de **façon participative** en permettant les apports de tous les acteurs concernés.
- Les indicateurs devraient permettre les **comparaisons entre groupes**.

⁽¹²⁴⁾ *Social Justice... A Scotland where everyone matters: Indicators of Progress 2003*, Scottish Executive, Social Inclusion Division, Édimbourg, 2003, consultable à l'adresse: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/47043/0025548.pdf> (consulté le 1.9.2006).

⁽¹²⁵⁾ http://www.dwp.gov.uk/opportunity_age/indicators/fairness.asp

- Chaque indicateur devrait aussi permettre les **comparaisons au sein des groupes**. Il est dès lors essentiel:
 - de ventiler les données par **âge** et par **sexe**, et
 - de pouvoir faire la distinction entre les divers **sous-groupes** (par exemple les personnes ayant des types particuliers de handicaps ou d'origines ethniques).
- Les indicateurs devraient se baser sur des **données fiables**.
- Les indicateurs devraient se baser sur des données recueillies **régulièrement**, cela afin de permettre l'établissement de séries chronologiques et, partant, d'analyses de tendances.
- L'ensemble d'indicateurs devrait couvrir, au minimum, les mêmes **domaines de la vie** que ceux visés par les deux directives de l'UE (voir la section 1.2. du présent manuel).
- Les indicateurs devraient, dans la mesure du possible, s'appuyer sur des **définitions et classifications reconnues au niveau international**, par exemple celles qui ont trait aux variables sociales essentielles ⁽¹²⁶⁾.
- Les indicateurs nécessitent, en raison de la nature changeante des besoins de la société, une évaluation, un suivi et des ajustements **constants**.

Les travaux menés dans les contextes des indicateurs de l'égalité entre les sexes ⁽¹²⁷⁾ et des indicateurs structurels d'Eurostat relatifs à la pauvreté, l'exclusion et la cohésion sociale apportent des modèles dont on peut utilement s'inspirer pour élaborer des indicateurs ⁽¹²⁸⁾.

3.2. | Recensements de population

Le guide des Nations unies sur les recensements de population définit le recensement de population comme «l'ensemble des opérations qui consistent à collecter, grouper, évaluer, analyser, publier ou diffuser de toute autre manière des données démographiques, économiques et sociales se rapportant, à un moment donné, à tous les habitants d'un pays ou d'une partie bien déterminée d'un pays» ⁽¹²⁹⁾. Plusieurs pays, dont de nombreux États membres de l'UE, ne mènent plus de recensements sous leur forme traditionnelle, conçue comme un processus de dénombrement universel sur la base d'opérations sur le terrain effectuées à un moment précis. Ces pays préfèrent utiliser leurs registres administratifs et/ou des enquêtes pour remplacer ou compléter la méthode traditionnelle afin d'établir des statistiques similaires à des recensements ⁽¹³⁰⁾. Aujourd'hui, les recensements sont parfois définis davantage en termes de résultats que comme un type particulier de processus. Pour garder les choses claires et pratiques, le concept de «recensement» employé dans ce manuel fait référence à son sens premier, à savoir un processus d'un certain type.

Les particularités essentielles d'un recensement de la population sont le dénombrement général, la simultanéité, l'universalité, une périodicité déterminée et des données relatives à de petits domaines ⁽¹³¹⁾. L'ONU recommande de procéder à des recensements au moins tous les dix ans ⁽¹³²⁾; certains pays préfèrent effectuer des recensements plus fréquents, par exemple tous les cinq ans, à cause de la rapidité de l'évolution de leur population ⁽¹³³⁾. Le recensement, en raison de sa couverture universelle, est la seule méthode capable d'obtenir

⁽¹²⁶⁾ Au moment de la rédaction du présent manuel, une task-force mise en place par les directeurs des statistiques sociales préparait une proposition relative à un ensemble de variables essentielles harmonisées à intégrer à chaque enquête sociale (ou collecte de données par l'intermédiaire des registres) et comportant la transmission de microdonnées à Eurostat. Cette proposition comprendra une liste de variables sociales essentielles accompagnées des définitions correspondantes. Pour des informations actualisées, voir le site internet d'Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

⁽¹²⁷⁾ Voir par ex. Ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine (Canada), *Indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes*, 1997. Consultable à l'adresse: <http://dsp-psd.communication.gc.ca/Collection/SW21-17-1997F.pdf> (consulté le 1.9.2006); Breitenbach, Esther et Yvonne Galligan, *Gender Equality Indicators for Northern Ireland: A Discussion Document*, janvier 2004. Consultable à l'adresse: <http://www.research.ofmdfmi.gov.uk/>

⁽¹²⁸⁾ Pour plus d'informations, voir le site internet d'Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

⁽¹²⁹⁾ Nations unies, *Principes et recommandations concernant les recensements de la population et de l'habitation*, première révision, Études statistiques, série M, n° 67/rév. 1 (New York, 1997). Peut également être consulté à l'adresse: http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_67rev1E.pdf, p. 3. Une définition qui souligne plus les résultats que le processus pour les atteindre a récemment été adoptée par la CSE. Selon elle, «le recensement de la population est défini comme l'opération qui produit à intervalles réguliers le dénombrement officiel (ou de référence) de la population vivant sur le territoire d'un pays et de ses unités géographiques les plus petites, et qui fournit en même temps des renseignements sur un ensemble déterminé de caractéristiques démographiques et sociales de toute la population. Cette opération consiste à rassembler (par dénombrement ou au moyen de registres) et regrouper des renseignements sur chaque individu, ainsi qu'à évaluer, analyser et diffuser des données démographiques, économiques et sociales». Conférence des statisticiens européens, *Recommandations pour les recensements de la population et des logements de 2010*, paragraphe 17.

⁽¹³⁰⁾ Selon les prévisions, les méthodes de recensement que les 43 pays de la Commission économique pour l'Europe (CEE) utiliseront pour les recensements de 2010 devraient être les suivantes: recensement traditionnel: 53 %; recensement à partir de registres: 16 %; recensement à partir de registres + dénombrement complet: 7 %; recensement traditionnel + enquêtes: 19%; recensement traditionnel + mises à jour annuelles: 2 %; recensement en continu: 2%.

⁽¹³¹⁾ Conférence des statisticiens européens, *Recommandations pour les recensements de la population et des logements de 2010*, paragraphe 22. La définition des Nations unies ne fait pas référence aux données relatives aux petites zones géographiques.

⁽¹³²⁾ Nations unies, *Principes et recommandations concernant les recensements de la population et de l'habitation*, première révision, Études statistiques, série M, n° 67/rév. 1 (New York, 1997), p. 3. Peut également être consulté à l'adresse: http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_67rev1E.pdf

⁽¹³³⁾ Pendant la durée du programme de recensements de l'an 2000, plus de 190 pays et régions ont réalisé des recensements.

des données qui soient, d'une part, complètes et donc insensibles aux erreurs d'échantillonnage et, d'autre part, détaillées du point de vue géographique. Pour la majorité des pays, le recensement reste la source principale de statistiques sociales et démographiques de base.

Un recensement apporte habituellement des informations sur la taille, la composition et la répartition spatiale de la population, outre ses caractéristiques socioéconomiques et démographiques. Le champ d'application des informations qu'un recensement génère est, à l'évidence, déterminé par le champ d'application des **caractéristiques** couvertes par ce recensement ⁽¹³⁴⁾. Le nombre de caractéristiques pouvant être inclus dans un recensement est, en pratique, plus ou moins limité parce que l'emploi de longs questionnaires est coûteux et alourdit la tâche de collecte. Bien que la détermination des caractéristiques de recensement relève largement des autorités nationales, la Division de statistique des Nations unies a produit d'importantes orientations et

recommandations à cet égard (les «recommandations concernant les recensements mondiaux»). Une coordination en la matière est également assurée à l'échelon européen, surtout au travers des travaux de la Commission économique pour l'Europe (CEE) des Nations unies et de l'Office statistique des communautés européennes (EUROSTAT), qui ont élaboré conjointement les orientations relatives aux recensements adoptées par la Conférence des statisticiens européens (les «**recommandations de la CSE**»). Les recommandations de l'ONU et de la CSE vont en général dans le même sens, à la différence près que celles de la CSE reflètent certaines questions plus spécifiques de l'Europe. Ces deux ensembles de recommandations ont été formulés surtout dans le but de faciliter la coordination et la comparabilité internationale des données. Les recommandations de la CSE serviront de cadre général pour le programme de 2011 de recensements de la population et des logements qui sera mené dans l'Union européenne. Elles forment aussi la matière première de notre étude.

CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES (exemples)	CARACTÉRISTIQUES SUBSIDIAIRES (exemples)
<ul style="list-style-type: none"> • Lieu de résidence habituelle • Lieu de naissance • Sexe • Âge • Situation matrimoniale • Niveau d'instruction • Situation au regard de l'activité du moment • Profession • Situation dans la profession • Branche d'activité économique • Pays ou lieu de naissance • Pays de nationalité 	<ul style="list-style-type: none"> • Religion • Langue • Ethnicité • Revenu • Pays de naissance des parents • Partenariats entre personnes de même sexe (caractéristique dérivée) • Situation au regard du handicap

Les recommandations de la CSE offrent aux pays européens des orientations essentielles pour la détermination des caractéristiques à inclure dans leurs recensements. Les caractéristiques qu'elles suggèrent sont réparties en deux catégories: les «**caractéristiques essentielles**», dont l'inclusion est «fortement recommandée», et les «**caractéristiques subsidiaires**», qui sont facultatives (voir ci-dessus).

Même si les recommandations de la CSE considèrent les motifs de discrimination, à l'exception de l'âge, comme des caractéristiques subsidiaires, chaque pays devrait considérer avec attention leur prise en compte,

étant donné les besoins de données étudiés dans ce manuel. En effet, la majorité des États membres de l'UE recueillent déjà une certaine quantité de données en rapport avec les motifs de discrimination, à l'exception de l'orientation sexuelle. Pendant le programme de recensements de 2000, qui s'est déroulé entre 1995 et 2004, 84 % des États membres de l'UE ont effectué un recensement de type traditionnel et, parmi eux, tous ont recueilli des données sur l'âge. De plus, ils ont également, pour la plupart, collecté des données relatives à l'origine ethnique, à la religion et au handicap. Aucun n'a en revanche recueilli de données sur l'orientation sexuelle ⁽¹³⁵⁾.

⁽¹³⁴⁾ Le terme «caractéristiques» désigne les sujets pour lesquels on veut obtenir des renseignements pour chaque individu.

⁽¹³⁵⁾ Makkonen, Timo, *Measuring Discrimination: Data Collection and EU Equality Law*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007).

Si un pays envisage d'introduire dans le recensement une nouvelle question en rapport avec un motif de discrimination, ou de modifier une question existante, il devrait baser son **processus de planification** sur les recommandations de la CSE ainsi que sur un **dialogue** sérieux entre l'agence statistique concernée et les deux groupes d'acteurs clés suivants:

- **Utilisateurs des données.** Le recensement doit répondre aux besoins des utilisateurs des données sur l'égalité: la formulation des questions, les définitions utilisées et les tableaux prévus devraient répondre à leurs besoins de façon aussi complète que possible. Par exemple, si la loi nationale de lutte contre les discriminations contient des définitions des motifs de discrimination (origine ethnique, religion, handicap, orientation sexuelle), il conviendrait de déterminer quelle influence ces définitions doivent avoir sur les définitions utilisées dans le recensement.
- **Groupes protégés.** Si le recensement évoque des caractéristiques sensibles, il est impératif que les questions, instructions, catégories de réponses et tableaux soient acceptables pour les membres appartenant aux groupes concernés. Pour commencer, l'inclusion d'une caractéristique doit être acceptable pour ces groupes: si elle suscite une réticence généralisée, mieux vaut renoncer à inclure cette caractéristique. De plus, les questions doivent être formulées avec soin et de façon à être acceptables pour ces groupes, et ne peuvent être ni ambiguës ni offensantes ⁽¹³⁶⁾.

L'expérience montre l'importance de **tester** de façon approfondie la formulation des questions. Comme nous traitons de thèmes qui font souvent appel à une appréciation hautement subjective, des différences même subtiles dans la formulation des questions, par exemple, peuvent avoir un impact majeur sur les résultats ⁽¹³⁷⁾.

Âge

Avec le sexe, l'âge est l'une des principales variables recueillies lors d'un recensement. Cette donnée est également assez aisée à mesurer grâce à la date de naissance. La collecte d'informations sur la date de naissance permet d'établir des tableaux selon deux présentations: par année

de naissance et par âge en années révolues. Du point de vue des directives de l'UE relatives à l'égalité de traitement, il est important de se focaliser sur la situation de divers groupes d'âge, en particulier les jeunes et les personnes âgées. Les tableaux relatifs à des caractéristiques telles que le niveau d'instruction et la situation au regard de l'activité économique devraient donc, lorsque cela est faisable, comporter une ventilation par âge et par sexe.

Origine ethnique

Dans environ deux tiers des pays qui effectuent des recensements, on pose à cette occasion une ou plusieurs questions sur l'ethnicité (dans son sens large) ⁽¹³⁸⁾. Des raisons diverses motivent la collecte de telles données. Celles-ci peuvent en effet s'avérer utiles pour déterminer la composition ethnique de la population, gérer les relations interethniques, promouvoir l'égalité des chances et élaborer les politiques relatives aux droits des minorités, qui visent à garantir aux minorités ethniques l'exercice effectif du droit de conserver et de développer leur identité culturelle, linguistique et religieuse.

Ces utilisations diverses vont de pair avec des façons variées de poser les questions relatives à l'ethnicité. Les bases sur lesquelles on identifie les groupes ethniques sont notamment l'ethnicité, la race, l'ascendance, la descendance et la nationalité ethnique (en d'autres termes, le pays ou la région d'origine, et pas la citoyenneté officielle). Certains pays, où l'on ne pose pas de question directe sur l'ethnicité, cherchent à obtenir des informations de nature semblable en incluant dans leurs questionnaires des mentions à des caractéristiques qui y sont étroitement liées, par exemple la religion, la langue et/ou le lieu de naissance. De même, les catégories de réponses reflètent une diversité conceptuelle similaire: il n'est pas rare que les catégories de réponses à une question portant sur l'ethnicité soient fondées sur une classification raciale. Les formats de réponses présentent également une certaine diversité: certains pays emploient des formats n'autorisant qu'un nombre donné d'options de réponse, d'autres font usage d'un format qui offre au répondant la possibilité de rédiger lui-même une réponse, et d'autres encore donnent une liste d'exemples assortie d'une option «Autre – veuillez préciser». Dans plus de deux tiers des pays européens où

⁽¹³⁶⁾ Cette exigence d'utiliser des questions de recensement qui ne soient ni offensantes ni ambiguës s'applique naturellement à l'ensemble du questionnaire du recensement. Les représentants des groupes protégés devraient donc avoir la possibilité de prendre connaissance de l'ensemble du questionnaire au préalable.

⁽¹³⁷⁾ Simon, Patrick, *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas*, projet Medis, consultable à l'adresse: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/compstud04_fr.pdf (consulté le 1.1.2006).

⁽¹³⁸⁾ Ann Morning, *Ethnic Classification in Global Perspective: A cross-national survey of the 2000 census round*, 10.8.2005, consultable à l'adresse: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/popchar/Morning.pdf> (consulté le 1.9.2006); voir également le site internet de la Division de statistique de l'ONU consacré aux «caractéristiques ethnoculturelles», à l'adresse: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/popchar/> (consulté le 1.9.2006).

L'on pose une question sur l'ethnicité, cette dernière approche est la plus courante ⁽¹³⁹⁾.

Les pays qui souhaitent recueillir des données sur l'ethnicité pour assurer un suivi de la réalisation de l'égalité des chances devraient prendre en compte les orientations suivantes:

- La question sur l'ethnicité doit de préférence être posée en termes d'«**origine ethnique**». Ce concept est conforme à la terminologie employée par la directive communautaire concernée et – de par sa référence au passé – il est plus facilement perçu comme un concept objectif et stable que les notions d'«ethnicité» ou d'«identité ethnique». L'usage général du concept de «race» n'est pas recommandé car, dans le contexte des statistiques officielles, il peut être perçu comme l'indication d'une reconnaissance officielle de théories raciales, même si une telle reconnaissance n'est pas recherchée ⁽¹⁴⁰⁾. De même, l'utilisation du terme «nationalité» au lieu du terme «ethnicité» est à éviter, comme le recommande la CSE ⁽¹⁴¹⁾. Des questions séparées relatives à la religion et à la langue peuvent être posées dans le but d'obtenir les informations complémentaires requises aux fins de planification et d'exécution de politiques en matière de droits des minorités.
- Compte tenu de la dimension subjective de l'évaluation à mener, il est recommandé de tirer les renseignements sur l'origine ethnique d'une **autodéclaration faite en toute liberté** par la personne concernée ⁽¹⁴²⁾. Les recommandations de la CSE soulignent que le format des questions devrait comprendre une **question ouverte** et que les enquêtés doivent avoir toute latitude pour indiquer plusieurs origines ethniques ou une combinaison d'origines ethniques. Les répondants devraient également avoir la

possibilité d'indiquer «aucune» ou «pas de réponse» à la question concernant leur origine ethnique ⁽¹⁴⁴⁾. Il est toutefois conseillé de les encourager à coopérer en leur faisant savoir que ces données sont recueillies dans le but de soutenir des programmes de promotion de l'égalité des chances.

Étant donné les variations importantes de composition ethnique d'un pays à l'autre, les recommandations de la CSE n'incluent pas de recommandation concernant une classification ethnique comparable sur le plan international ⁽¹⁴⁵⁾.

Religion

Comme dans le cas de l'origine ethnique, les pays tâchent d'obtenir différents types d'informations en rapport avec la religion ⁽¹⁴⁶⁾, comme le montrent les questions correspondantes, qui portent notamment sur les aspects suivants:

- a appartenance officielle à une Église ou à une communauté religieuse;
- b identification à une certaine religion, communauté religieuse ou confession;
- c conviction religieuse;
- d religion dans laquelle une personne a été élevée;
- e pratique religieuse.

L'approche préférable dépend en particulier des besoins d'informations du pays en question. Toutefois, l'approche la plus utile pour évaluer l'égalité des chances est celle qui est à la fois ouverte, sans ambiguïtés et susceptible de produire des résultats stables dans le temps.

⁽¹³⁹⁾ Ann Morning, *Ethnic Classification in Global Perspective: A cross-national survey of the 2000 census round*, 10.8.2005, consultable à l'adresse: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/popchar/Morning.pdf> (consulté le 1.9.2006); voir également le site internet de la Division de statistique de l'ONU consacré aux «caractéristiques ethnoculturelles», à l'adresse: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/popchar/> (consulté le 1.9.2006).

⁽¹⁴⁰⁾ Il faut cependant savoir que «race» et «ethnicité» ne sont pas synonymes. En effet, certaines personnes se décrivent selon une origine raciale et pas ethnique (et vice versa), et des discriminations visent parfois des personnes sur la base de leur couleur de peau ou d'un autre attribut généralement associé à une «race» particulière mais pas nécessairement à un groupe ethnique. Il importe donc d'être conscient que la discrimination raciale existe et qu'elle est, dans une certaine mesure, indépendante de la discrimination ethnique. Dans les questions des recensements, il n'est toutefois pas recommandé d'utiliser les catégories raciales pour l'identification des répondants. En effet, les questions raciales sont susceptibles de renforcer les conceptions raciales non scientifiques et porteuses de discorde, qui peuvent s'avérer contre-productives du point de vue de la lutte contre la discrimination. Néanmoins, la situation se présente autrement dans les sociétés où les classifications raciales sont déjà monnaie courante et où les identités raciales ont en conséquence acquis une signification au travers des pratiques sociales.

⁽¹⁴¹⁾ Conférence des statisticiens européens, *Recommandations pour les recensements de la population et des logements de 2010*, paragraphe 424.

⁽¹⁴²⁾ Ibid, paragraphe 425.

⁽¹⁴³⁾ Recommandations de la CSE, paragraphes 425 et 426. Si l'on veut faciliter l'analyse des réponses, l'une des solutions consiste à utiliser des catégories qui, de façon intrinsèque, reconnaissent la possibilité d'origines multiples (ou «mixtes»).

⁽¹⁴⁴⁾ Ibid, paragraphe 427.

⁽¹⁴⁵⁾ Ibid, paragraphe 429.

⁽¹⁴⁶⁾ Notons que la directive de l'UE sur l'égalité en matière d'emploi interdit la discrimination fondée non seulement sur la «religion» mais aussi sur les «convictions». Actuellement, le champ d'application de ce dernier terme manque encore de clarté, entre autres parce que la Cour européenne de justice n'a pas encore eu l'occasion d'interpréter ce concept en détails dans sa jurisprudence. Il est cependant probable que les «convictions» désignent, par exemple, les croyances philosophiques profondes.

Indépendamment de l'approche suivie, les données doivent être basées sur des **autodéclarations faites en toute liberté** par la personne concernée ⁽¹⁴⁷⁾. Les enquêtes doivent avoir la possibilité de n'indiquer «aucune» réponse. De plus, il convient d'envisager la possibilité de rendre les questions facultatives ⁽¹⁴⁸⁾.

Les recommandations de la CSE soulignent que les classifications doivent être **exhaustives** ⁽¹⁴⁹⁾. Pour améliorer la compatibilité et la comparabilité des données, elles suggèrent de suivre la classification importante suivante ⁽¹⁵⁰⁾:

- 1.0 Chrétienté
 - 1.1 Catholiques
 - 1.2 Orthodoxes
 - 1.3 Protestants (y compris anglicans, baptistes, brethren, calvinistes, évangélistes, luthériens, méthodistes, pentecôtistes, piétistes, presbytériens, réformés et autres groupes protestants)
 - 1.4 Témoins de Jéhovah
 - 1.5 Chrétiens d'Orient
 - 1.6 Autres chrétiens
- 2.0 Islam
 - 2.1 Alaouites (nusayris)
 - 2.2 Ismaéliens (septimaniens)
 - 2.3 Ithnaasharites (duodécimains)
 - 2.4 Chiïtes
 - 2.5 Soufis
 - 2.6 Sunnites
 - 2.7 Zaydites
- 3.0 Judaïsme
- 4.0 Bouddhisme
- 5.0 Hindouisme
- 6.0 Sikhisme
- 7.0 Autres groupes religieux
- 8.0 Aucune religion

Handicap

De plus en plus de pays insèrent dans leurs recensements une question portant sur les handicaps. Comme dans le cas de l'ethnicité, les pays recueillent de telles informations pour diverses raisons: a) ces données peuvent servir à offrir des services et développer des programmes, par exemple ceux qui répondent aux besoins des personnes handicapées en matière de logement, transports, technologies d'assistance, réadaptation professionnelle ou formative, etc.; b) elles peuvent servir à estimer les taux de prévalence et les tendances; c) elles peuvent également servir à évaluer la réalisation de l'égalité des chances.

Dans les recensements, diverses approches sont utilisées pour concevoir les questions relatives aux handicaps. Cette diversité d'approches s'explique par le fait que le handicap est un phénomène social complexe variant en intensité et dans le temps ⁽¹⁵¹⁾. Deux modèles généraux de compréhension et de conceptualisation du handicap peuvent être distingués:

- **Le modèle médical**, qui est centré sur les limitations fonctionnelles de l'individu et explique les difficultés que les personnes handicapées rencontrent en raison de ces limitations.
- **Le modèle social**, pour lequel le handicap résulte de l'interaction entre un individu (doté de ses qualités physiques ou psychologiques spécifiques) et son environnement, et qui souligne que les personnes handicapées sont surtout confrontées aux barrières d'une société qui ne tient pas compte de leurs besoins individuels spécifiques ⁽¹⁵²⁾.

Dans de nombreuses juridictions contemporaines, l'approche du handicap reconnaît ces deux modèles: la loi définit souvent le handicap au moyen du modèle médical mais, par exemple, l'exigence de prendre des mesures appropriées en matière d'aménagements raisonnables sur les lieux de travail, imposée par la directive de l'UE sur l'égalité en matière d'emploi, reflète une valorisation du modèle social.

⁽¹⁴⁷⁾ Recommandations de la CSE, paragraphe 441.

⁽¹⁴⁸⁾ Ibid, paragraphe 440.

⁽¹⁴⁹⁾ Ibid, paragraphes 440 et 443.

⁽¹⁵⁰⁾ Paragraphe 444.

⁽¹⁵¹⁾ Mbogoni, M. et A. Me, *Revising the United Nations Census Recommendations on Disability*, intervention préparée pour la première réunion du Groupe de Washington sur les statistiques des incapacités, Washington, 18-20.2.2002.

⁽¹⁵²⁾ Voir par ex. Disability Rights Commission, *The Disability Equality Duty: Guidance on Gathering and Analysing Evidence to Inform Action*, consultable à l'adresse: http://www.drc-gb.org/PDF/Evidence_Gathering_Guidance.pdf (consulté le 1.9.2006).

Les recommandations de la CSE proposent d'adopter une approche particulière fondée sur la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIH-2), qui a été établie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). L'approche de la CSE se base sur le concept de «**situation au regard du handicap**», selon lequel les personnes handicapées sont par définition les personnes qui risquent plus que l'ensemble de la population de se heurter à des limites dans l'exécution de certaines tâches ou la participation à des activités correspondant à certaines fonctions⁽¹⁵³⁾. Ce groupe comprend généralement les personnes qui rencontrent des difficultés pour accomplir des activités de base, marcher, voir, entendre ou connaître, par exemple, même si ces difficultés se trouvent atténuées par l'utilisation d'auxiliaires, un cadre favorable ou des ressources en abondance. Même si on peut considérer que ce concept du handicap ne correspond pas entièrement au modèle social du handicap, les recommandations de la CSE soutiennent qu'il est le plus efficace pour évaluer l'égalité des chances⁽¹⁵⁴⁾. La recommandation d'adopter cette approche à des fins de mesure ne devrait cependant pas être interprétée comme une approbation de l'approche médicale en général.

Orientation sexuelle

Les données relatives à l'orientation sexuelle ne sont traditionnellement par recueillies par les recensements, mais cette situation pourrait changer, surtout parce que, dans un nombre croissant de pays, les couples de même sexe peuvent faire enregistrer leur partenariat ou se marier légalement. En général, les recensements posent des questions sur la situation matrimoniale et les liens entre les membres du ménage. Les questions pertinentes peuvent être assez facilement reformulées pour prendre en compte les couples de même sexe. Même si une question traitant directement de l'orientation sexuelle du répondant est susceptible de produire des données plus représentatives du groupe-cible et donc beaucoup plus utiles, il semble improbable que de nombreux pays soient disposés à inclure prochainement une telle caractéristique dans leurs recensements.

Les recommandations de la CSE proposent aux pays qui le souhaitent d'utiliser les catégories de réponses suivantes pour recueillir des renseignements sur la situation matrimoniale des partenaires:

- 1.0 Mari ou femme
- 2.0 Couple (marital) enregistré de même sexe
- 3.0 Partenaire en concubinage de sexe opposé
- 4.0 Partenaire en concubinage de même sexe⁽¹⁵⁵⁾

Les recommandations de la CSE suggèrent également des méthodes pour prendre en compte les couples de même sexe lors de l'élaboration des questions relatives aux liens entre les membres du ménage.

3.3. | Enquêtes auprès des ménages

En dépit de ses nombreuses utilités, le recensement n'est pas indiqué s'il s'agit d'enquêter sur divers sujets impliquant des détails sensibles⁽¹⁵⁶⁾. Tous les pays conduisent des enquêtes plus spécifiques qui permettent de couvrir certains sujets de façon plus détaillée que les recensements ne le permettent. Au cours des 60 à 70 dernières années, les enquêtes auprès des ménages, une méthode flexible pour recueillir des renseignements, sont devenues une source clé pour les données relatives aux divers phénomènes sociaux⁽¹⁵⁷⁾.

Les enquêtes auprès des ménages peuvent être menées de façon ponctuelle ou périodique dans le cadre d'un programme d'enquête ordinaire. Ces enquêtes prennent habituellement la forme de **sondages**, c'est-à-dire des enquêtes où une partie de la population est sélectionnée puis interrogée, ce qui permet de tirer des déductions ayant trait à l'ensemble de la population. Trois grandes options se présentent pour la collecte de données sur l'égalité au travers d'enquêtes:

- Dans le volet «identification» d'une enquête générale telle que l'enquête sur les forces de travail, on pose des questions qui permettent l'**identification des individus qui appartiennent aux groupes protégés**. On peut ainsi ventiler et analyser les résultats de l'enquête selon chaque groupe. L'utilité de cette approche est limitée par le fait que la plupart des enquêtes visent l'ensemble de la population et qu'elles sont basées sur des répondants trop peu nombreux pour constituer un échantillon représentatif des membres des groupes protégés. Dans cer-

⁽¹⁵³⁾ Conférence des statisticiens européens, *Recommandations pour les recensements de la population et des logements de 2010*, paragraphe 446, consultable à l'adresse: <http://unece.org/stats/documents/ece/ces/ge.41/2006/zip.1.e.pdf> (consulté le 1.9.2006).

⁽¹⁵⁴⁾ Ibid, paragraphe 455.

⁽¹⁵⁵⁾ Ibid, paragraphe 503.

⁽¹⁵⁶⁾ Nations unies, *Designing Household Survey Samples: Practical Guidelines* (New York, 2005), p. 4-5.

⁽¹⁵⁷⁾ Ibid, p 1.

taines circonstances, il est possible de remédier à cette limitation en incluant dans l'enquête un amplificateur d'échantillon ciblé sur un ou plusieurs groupes protégés.

- **Un module spécial sur les questions d'égalité** peut être joint à une enquête-ménages centrée sur un autre sujet. Certains pays ont, par exemple, inclus un module spécial «handicap» dans une enquête continue, souvent consacrée à la santé. Ici aussi, on peut se heurter à des difficultés concernant la représentativité des données.
- Des **enquêtes spécialisées** visant un certain groupe protégé peuvent être conduites. Nous citerons comme exemple typique une enquête de grande envergure sur la situation en matière d'emploi des Roms en Espagne, qui a été réalisée par la Fundación Secretariado Gitano (FSG). Cette enquête a réussi à sonder un échantillon représentatif de Roms, un groupe de population invisible dans les statistiques officielles, et à comparer ses caractéristiques en matière d'emploi et de profession à celles de l'ensemble de la population ⁽¹⁵⁸⁾.

La catégorie des «enquêtes spécialisées visant un groupe protégé» (des travaux où l'on enquête, par exemple, sur la situation économique et sociale du groupe) est plus large que celle des enquêtes auprès des victimes. Néanmoins, ces deux catégories d'enquêtes ayant en commun de nombreuses difficultés, elles seront examinées au chapitre 5 du présent manuel sous l'intitulé «Enquêtes auprès des victimes». Pour l'instant, nous nous centrerons donc sur la manière d'intégrer les questions d'égalité dans les enquêtes-ménages plus générales.

Chaque pays conduit un programme d'enquêtes qui lui est propre. Ces enquêtes couvrent nombre de sujets variés et souvent spécialisés, comme la santé, le bien-être, la main-d'œuvre, l'agriculture et d'autres aspects socioéconomiques. La majorité des enquêtes sont menées auprès des ménages. Toutefois, quand on étudie les groupes protégés tels que les personnes handicapées, il importe d'inclure aussi dans l'enquête la population institutionnelle. Certaines enquêtes, comme l'enquête sur les forces de travail (EFT) et les statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie

(EU SILC) sont fondées sur la législation communautaire et permettent la collecte de données comparables dans chaque État membre de l'UE. Dans ce contexte, notons également que certaines initiatives visent à harmoniser les variables essentielles utilisées dans les enquêtes qui présentent une dimension communautaire ⁽¹⁵⁹⁾.

La section suivante abordera l'enquête sur les forces de travail afin d'illustrer une manière d'intégrer les considérations en matière d'égalité dans une enquête ordinaire.

L'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT UE) est la principale source de statistiques sur l'emploi et le chômage dans l'UE. Elle consiste en une enquête par sondage menée chaque trimestre auprès des ménages et conçue pour couvrir de façon générale l'ensemble de la population résidente d'un pays. Cette enquête se base sur des règlements de l'UE mais ce sont les États membres qui sont responsables du travail sur le terrain. La législation communautaire concernée définit la **liste de variables de l'UE** pour lesquelles les États membres doivent recueillir des données ⁽¹⁶⁰⁾. Cette liste comprend des variables telles que le sexe, l'année de naissance, la situation matrimoniale, la nationalité, le nombre d'années de résidence dans l'État membre, le pays de naissance, la situation au regard de l'emploi (au cours de la semaine de référence), la profession, le nombre d'heures de travail effectuées, les méthodes utilisées pour trouver du travail, et le niveau le plus élevé d'instruction et de revenu. Il est également possible d'inclure dans certaines séries de l'EFT des **modules spéciaux UE** pour des questions relatives à un domaine d'intérêt particulier. Par exemple, le module EFT programmé pour 2008 traite de la situation des immigrants et de leurs descendants directs sur le marché de l'emploi. Ce module a pour but d'obtenir des données qui permettront de comparer les résultats obtenus par les immigrants et d'autres groupes sur le marché de l'emploi, et d'analyser les facteurs qui influencent l'intégration et l'adaptation à ce marché de l'emploi ⁽¹⁶¹⁾. Les questionnaires de l'EFT, qui sont élaborés au niveau national, peuvent aussi contenir des questions supplémentaires sans lien avec la liste de variables de l'UE. Il devient ainsi possible de tirer profit de cette importante méthode de collecte de données pour l'établissement de statistiques sur l'égalité. Les deux exemples ci-dessous, provenant respectivement du Royaume-Uni et d'Irlande, montrent comment recueillir des données sur l'égalité au moyen de l'EFT.

⁽¹⁵⁸⁾ Fundación Secretariado Gitano, *Roma Population and Employment. A comparative study*, Madrid 2005, consultable à l'adresse: <http://www.gitanos.org/publicaciones/estudioempleo/EstudioempleoUK.pdf> (consulté le 1.9.2006).

⁽¹⁵⁹⁾ Voir en particulier les travaux menés au sujet des variables sociales essentielles, à l'adresse: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

⁽¹⁶⁰⁾ Par ex. le règlement (CE) n° 577/98.

⁽¹⁶¹⁾ N.B: Un règlement de la Commission portant adoption des spécifications du module ad hoc 2008 était en préparation pendant la rédaction du présent document, mais n'avait pas encore été adopté.

1: Royaume-Uni ^[162]

Méthode

Au Royaume-Uni, l'EFT est une enquête multi-phases que sa conception, basée sur le sondage aléatoire systématique, rend représentative de l'ensemble du pays. Chaque trimestre, 60 000 ménages font l'objet d'enquêtes directes ou téléphoniques. L'une des variables utilisées par l'EFT est le «groupe ethnique», qui permet d'établir toute une palette de statistiques relatives aux groupes ethniques. Les tableaux qui en résultent sont notamment les suivants:

- **Données du marché de l'emploi** dans les zones locales, ventilées par ethnicité.
- **Taux d'emploi** par groupe ethnique, par sexe et par niveau de qualification le plus élevé.
- **Activité indépendante** par groupe ethnique.
- **Taux de chômage** par groupe ethnique, par âge et par sexe.

Résultats

Les données obtenues permettent non seulement de présenter sous forme de tableaux les statistiques essentielles ventilées par groupes ethniques, mais aussi de conduire des analyses descriptives plus spécifiques. L'une de ces analyses a traité des différences ethniques constatées dans les caractéristiques démographiques et familiales des femmes ainsi que de leurs profils d'activité économique. Des conclusions importantes ont pu en être tirées, les schémas d'activité économique des femmes ayant révélé des différences considérables entre groupes ethniques mais aussi des changements significatifs qui se produisent dans le temps. On a ainsi constaté que les femmes noires avaient tendance à garder un emploi à temps plein pendant toute la phase de constitution d'une famille, tandis que les femmes blanches et indiennes étaient plus susceptibles de prendre un emploi à temps partiel dans les mêmes circonstances. Par contraste, les niveaux d'activité économique des Pakistanaises et des Bangladaises chutaient dès qu'elles commençaient à vivre avec un partenaire, pour connaître une nouvelle baisse dans la période où elles avaient des enfants ⁽¹⁶³⁾.

2: Irlande ^[164]

Méthode

En Irlande, la *Quarterly National Household Survey (Enquête-ménages trimestrielle nationale)*, qui a pour but principal de recueillir les données de l'EFT, sert aussi à rassembler des données sur divers thèmes sociaux. Des modules d'enquête spéciaux sont insérés à cet effet dans l'enquête générale. Ces modules traitaient, par exemple, des handicaps, de la criminalité et de la victimisation. Le module du 4^{ème} trimestre 2004 sur l'égalité a enquêté sur les expériences des répondants en matière de discrimination. On leur a ainsi demandé si, au cours des deux années précédentes, ils avaient subi une discrimination dans les situations suivantes: «Sur le lieu de travail», «En cherchant un emploi», «Dans des endroits comme des magasins, cafés ou restaurants», «En utilisant les services de banques, compagnies d'assurances ou institutions financières», «Dans le domaine de l'enseignement», «En recherchant un logement», «En accédant à des services de santé», «En utilisant des services de transport» et «En accédant à des services publics». Lorsque l'enquêté(e) répondait par l'affirmative pour l'une des situations évoquées, on lui demandait s'il / si elle estimait que ce fait était dû à son sexe, sa situation matrimoniale, sa situation familiale (par ex. femme enceinte ou avec enfants), son âge, son handicap, sa race / sa couleur de peau / son groupe ethnique / sa nationalité,

⁽¹⁶²⁾ <http://www.statistics.gov.uk>

⁽¹⁶³⁾ Dale, Angela, S. Dex et J.K. Lindley, *Ethnic differences in women's demographic, family characteristics and economic activity profiles, 1992 to 2002*, «Labour Market Trends», avril 2004, p. 153 à 165. Peut aussi être consulté à l'adresse: http://www.statistics.gov.uk/articles/labour_market_trends/ethnic_differences.pdf

⁽¹⁶⁴⁾ http://www.cso.ie/releasespublications/documents/labour_market/current/equality.pdf

son orientation sexuelle, ses convictions religieuses, son appartenance à la communauté des gens du voyage ou d'autres motifs (avec la possibilité d'indiquer plusieurs réponses). Ces enquêtés ont aussi répondu à des questions sur la fréquence de la discrimination subie (une fois / à quelques occasions / plus régulièrement), sur la gravité des effets de cette discrimination sur leur vie (peu ou pas d'effets / un certain effet / de graves effets / de très graves effets), et sur les éventuelles mesures prises par eux-mêmes pour réagir à la discrimination. Il a en outre été demandé à tous les répondants s'ils connaissaient les droits qui leur sont accordés en vertu de la loi irlandaise sur l'égalité. On leur a également demandé d'indiquer, le cas échéant, leur handicap, leur groupe ethnique et leur religion.

Résultats

Voici quelques-unes des conclusions de cette enquête:

- 12,5 % (soit 382 000 individus) des personnes d'au moins 18 ans ont déclaré avoir subi une discrimination au cours des deux années antérieures à l'enquête. Les personnes d'origines ethniques non blanches ont fait état du taux de discrimination le plus élevé: plus de 31 % d'entre elles ont déclaré avoir fait l'objet d'une discrimination au cours de la période considérée. Des taux plus élevés que la moyenne ont également été déclarés par les chômeurs (28,8 %), les ressortissants étrangers (24,4 %), les minorités religieuses – les non-Catholiques – (21,6 %), les personnes handicapées (19,6 %) et les jeunes de 18 à 24 ans (17,6 %). La majorité des personnes estimant avoir été visées par une discrimination au cours des deux années antérieures à l'enquête ont déclaré avoir subi une discrimination plus d'une fois.
- Les quatre situations les plus fréquentes où des discriminations ont été ressenties étaient 1) «En utilisant les services de banques, compagnies d'assurances ou institutions financières»; 2) «Sur le lieu de travail»; 3) «Dans des endroits comme des magasins, cafés ou restaurants»; 4) «En cherchant un emploi». De nombreux enquêtés ont également déclaré avoir subi une discrimination lors de la recherche d'un logement et de l'accès aux services de santé.
- Parmi les personnes qui ont estimé avoir subi une discrimination au cours des deux années antérieures, pour près de 48 %, cette discrimination avait eu «un certain effet» sur leur vie, et pour un peu moins de 27 %, «peu ou pas d'effets». Les 25 % restants ont déclaré que cette discrimination avait produit «de graves effets» sur leur vie.
- Presque 60 % des personnes qui ont déclaré avoir subi une discrimination n'ont pris aucune mesure pour y réagir. Près de 30 % y ont réagi de façon verbale, un peu plus de 9 % ont déposé une plainte officielle ou entrepris une action en justice, et 7 % y ont réagi par écrit.
- Presque 20 % du total des répondants ont déclaré ne pas comprendre les droits qui leur sont accordés en vertu de la loi irlandaise sur l'égalité, plus de la moitié d'entre eux (52,7 %) ont indiqué qu'ils les comprenaient un peu, et 27,6 % qu'ils les comprenaient bien. Les proportions de personnes d'origines ethniques non blanches (42,1 %) et de personnes handicapées (32,1 %) déclarant ne pas comprendre les droits qui leur sont accordés en vertu de la loi irlandaise sur l'égalité étaient bien plus élevées que la moyenne.

3.4. | Registres administratifs

Les fichiers administratifs forment une source d'informations susceptible de revêtir une grande importance pour l'établissement de données relatives à l'égalité. Tous les pays gèrent de tels fichiers mais avec de larges variations sur le plan quantitatif et qualitatif. Comme exemples de fichiers administratifs courants, citons les registres relatifs à l'instruction, à l'emploi et aux impôts. Les pays

dotés de systèmes de registres bien développés disposent de ce fait d'informations fiables concernant, par exemple, la fréquentation scolaire, le niveau d'instruction, la participation au marché du travail, le revenu, la richesse, le logement, la sécurité sociale, les prestations et les services sociaux. La principale source administrative de données est habituellement le registre de la population, quand il existe ⁽¹⁶⁵⁾. Par exemple, le registre de la population de la Finlande contient les renseignements personnels que sont le nom, l'adresse, la municipalité du

⁽¹⁶⁵⁾ Les pays européens qui ont développé de tels systèmes sont notamment le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède.

domicile, la langue maternelle, l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, le pays de naissance, la nationalité, la religion et la profession ⁽¹⁶⁶⁾. Les pays dotés de systèmes de registres bien développés sont en mesure de compiler une partie ou la totalité des données des recensements sur la base des registres. Ils n'ont donc pas besoin de conduire des recensements de type traditionnel.

Les données administratives sont par définition des données personnelles car elles servent à prendre des décisions concernant des personnes. Même si leur objectif premier n'est donc pas de nature statistique, et même si leur gestion est souvent décentralisée, ces fichiers de données sont en général mis à la disposition des agences statistiques nationales aux fins de l'établissement de statistiques. L'utilisation de ces données présente de nombreux **avantages** potentiels:

- Quand les fichiers sont basés sur des processus continus, ce qui est habituellement le cas, ils offrent l'avantage d'apporter des **informations précises et actualisées** sous la forme de séries chronologiques permettant d'analyser les tendances.
- Les fichiers apportent des données à couverture **exhaustive**, ce qui présente trois avantages immédiats: 1) il n'est pas nécessaire de généraliser; 2) il est possible de produire des statistiques relatives aux petites zones géographiques et aux sous-populations; 3) les fichiers peuvent servir à sélectionner les répondants des enquêtes.
- Les fichiers constituent une source de données à **faible coût**.
- Dans certains pays, les données provenant des divers registres peuvent être liées au niveau individuel, ce qui permet de constituer une **source d'infor-**

mations riche, se prêtant à des analyses approfondies. Cette liaison est possible dans les pays qui ont assigné à chaque personne un numéro d'identité personnel (de type code PIN) car ce numéro est attaché à tout fichier se rapportant à la personne concernée.

Malgré l'utilité que les fichiers administratifs peuvent présenter pour l'établissement de statistiques sur l'égalité, ils ont tendance à accuser une limitation majeure: ils ne contiennent souvent que les informations nécessaires aux finalités pour lesquelles ils sont gérés. Ces finalités sont surtout de nature juridique et administrative, pas statistique. Ils ne contiennent donc pas nécessairement les informations nécessaires – à l'exception de l'âge – pour identifier les personnes qui appartiennent aux groupes protégés. Ce cas se pose surtout pour l'origine ethnique car ce type d'information est rarement requis pour prendre des décisions concernant des personnes en particulier. De même, les données relatives à la religion ont tendance à être inexistantes ou limitées à l'appartenance officielle à une Église ou à une communauté religieuse, ces informations pouvant en effet être requises pour la perception de l'impôt sur les cultes. Cela signifie que le champ d'application de ces informations n'est pas suffisamment vaste. Quant aux données relatives aux handicaps, elles ont tendance à être plus facilement disponibles mais elles proviennent en général de registres traitant de services déterminés ou de prestations offertes aux personnes handicapées. Par conséquent, ces informations peuvent ne concerner que les types de handicaps les plus sévères. En vue de remédier à ces défauts, il conviendrait de déterminer si les variables requises pourraient, à l'avenir, être ajoutées à la liste de renseignements recueillis, ou s'il est possible d'utiliser des indicateurs indirects – comme le lieu de naissance des parents, dans le cas l'ethnicité – pour établir des statistiques sur l'égalité.

EXEMPLE

Projet «Towards common measures for discrimination»

Méthode

Dans ce domaine, il faut noter le travail innovant du projet «Towards common measures for discrimination», mené par le *Centre pour la lutte contre la discrimination ethnique* en Norvège. Ce projet a pour objectif d'élaborer des modèles méthodologiques de recherche sur la discrimination ethnique en exploitant les données obtenues par la mise en commun de divers registres administratifs et en analysant ces données à la lumière d'autres sources de données, comme les données issues des enquêtes et des plaintes. En raison des contraintes pratiques imposées par l'absence de données de nature ethnique dans les registres, le projet a exploré la possibilité d'utiliser des indicateurs indirects pour l'ethnicité. Il a étudié la possibilité de conduire de telles analyses en République tchèque, au Danemark, en Norvège, aux Pays-Bas et au Portugal ⁽¹⁶⁷⁾.

⁽¹⁶⁶⁾ <http://www.vaestorekisterikeskus.fi>

⁽¹⁶⁷⁾ Olli, Eero et Birgitte Kofod Olsen (éd.), *Towards Common Measures for Discrimination. Exploring possibilities for combining existing data for measuring ethnic discrimination*, Centre pour la lutte contre la discrimination ethnique et Institut danois des droits de l'homme, rapport intermédiaire, 25.11.2005.

3.5. | Recommandations

Recommandation n° 4: nécessité d'établir des statistiques officielles

La collecte et l'établissement de statistiques officielles constituent le moyen idéal de rassembler des données en rapport avec les motifs de discrimination. Il est recommandé que chaque État membre de l'UE mène un processus de cartographie pour déterminer:

- (i) quelles informations sont déjà recueillies par les recensements de la population, les registres administratifs et les enquêtes (en fonction de la situation de chaque pays);
- (ii) si le groupe de variables étudiés au travers de ces mécanismes pourrait être élargi pour couvrir un ou plusieurs motifs de discrimination, dans la mesure où les résultats restent représentatifs du groupe concerné et soient fondés sur des données fiables.

S'ils veulent à l'avenir tirer pleinement profit de ces importantes sources d'informations, les gouvernements devront en effet trouver les moyens d'améliorer les concepts actuels de collecte de données afin d'obtenir les données nécessaires à l'établissement de statistiques dans le domaine de l'égalité.

Orientations

- *Directives et principes pour l'établissement de statistiques sur les incapacités*, Statistiques relatives à certains groupes de population, n° 10 (publication des Nations unies, n° de vente E.01.XVII.15).
- *Manuel pour l'établissement d'informations statistiques pour les programmes et politiques en faveur des handicapés*, Statistiques relatives à certains groupes de population, n° 8 (publication des Nations unies, n° de vente E.96.XVII.4 et corr.1).
- *Manuel des indicateurs sociaux*, Études méthodologiques, n° 49 (publication des Nations unies, n° de vente E.89.XVII.6).
- *Indicateurs statistiques relatifs aux jeunes*, Statistiques relatives à certains groupes de population, n° 1 (publication des Nations unies, n° de vente E.85.XVII.12).
- *Principes et recommandations pour un système de statistiques de l'état civil*, 2^e rév. (Nations unies, 2001) ST/ESA/STAT/SER.M/19/Rev.2, publication des Nations unies, n° de vente E.01.XVII.10 http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_19rev2F.pdf
- Nations unies, *Principes et recommandations concernant les recensements de la population et de l'habitation*, première révision, Études statistiques, série M, n° 67/rév. 1 (New York, 1997), p. 3. Peut aussi être consulté à l'adresse: http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_67rev1F.pdf. Une nouvelle version sera publiée en 2007.
- Nations unies, *Designing Household Survey Samples: Practical Guidelines* (New York, 2005), également consultable à l'adresse: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/surveys/Handbook23June05.pdf> 3
- Conférence des statisticiens européens, *Recommandations pour les recensements de la population et des logements de 2010* (Genève, Nations unies, 2006).
- Conseil de l'Europe, *Identifier et élaborer des politiques et des réponses juridiques à la discrimination* (Conseil de l'Europe, 2003).

Lectures complémentaires

- Kertzer, David et Dominique Arel, *Census and Identity: The Politics of Race, Ethnicity, and Language in National Censuses* (Cambridge, Cambridge UP, 2002).
 - Fundación Secretariado General Gitano, projet «Promotion de politiques plus actives pour l'inclusion sociale des minorités roms et des gens du voyage», rapport conjoint sur l'identification des priorités et indicateurs clés pour l'inclusion sociale des minorités roms et des gens du voyage, consultable à l'adresse: www.gitanos.org (consulté le 1^{er} octobre 2006).
 - Simon, Patrick, *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas*, projet Medis, consultable à l'adresse: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/compstud04_fr.pdf (consulté le 1^{er} janvier 2006).
-

4 | Données relatives aux plaintes

4.1. | Introduction

Les données relatives aux plaintes sont un autre type de données de base relatives à la discrimination. Le concept de données relatives aux plaintes utilisé dans ce manuel est pris dans son sens large, en référence 1) aux **plaintes officielles** déposées auprès de la police, des tribunaux et d'autres organes compétents pour enquêter sur les plaintes pour discrimination, et 2) aux **plaintes officieuses** déposées, par exemple, auprès d'organisations non gouvernementales spécialisées.

Les données relatives aux plaintes représentent le niveau «**partie visible de l'iceberg**» de l'information. Elles se contentent donc de décrire le volume et la nature de cette portion de la discrimination pour laquelle ses victimes ont franchi le seuil de la déclaration. Dans certains pays, les raisons pour lesquelles de nombreuses personnes hésitent tant à se plaindre ont été étudiées au moyen d'enquêtes auprès des victimes. Les raisons fréquemment évoquées sont les suivantes: les victimes ne sont pas sûres qu'il y ait réellement eu discrimination; elles craignent de ne pas disposer d'assez de preuves pour avoir gain de cause; elles croient que le système judiciaire ne constitue pas un recours efficace; elles ne veulent pas s'engager dans des procédures juridiques complexes et potentiellement coûteuses qui, de plus, leur sont étrangères et difficiles à maîtriser complètement; elles ne souhaitent pas révéler en public le mauvais traitement qu'elles ont subi; elles craignent d'être traitées de «fauteuses de troubles». Les raisons qui expliquent la réticence à réagir varient probablement en fonction du pays et du motif de discrimination.

Même si l'on ne peut en conséquence prendre pour argent comptant les statistiques basées sur les données des plaintes, il n'empêche qu'elles constituent une précieuse source d'informations de base pouvant s'avérer très utile. Les données relatives aux plaintes peuvent, par exemple, **fournir un point de comparaison** avec les résultats d'enquêtes auprès des victimes, et constituer une riche **source de données pour la recherche qualitative**.

4.2. | Données du système judiciaire

Les cours, tribunaux et autres organes judiciaires sont d'importantes sources de données relatives aux plaintes. C'est le cas en particulier d'organismes comme les **médiateurs** et les **organismes de promotion de l'égalité de traitement**, qui ont été institués dans le but spécifique de traiter les plaintes pour discrimination. Les types d'informations statistiques régulièrement compilées à partir des procédures judiciaires sont par exemple le nombre et le type de plaintes pour discrimination traitées au cours d'une période donnée, comme une année civile, les informations sur les résultats des plaintes (nombre de cas ayant été déclarés irrecevables, acceptés ou rejetés, avec une ventilation par type de discrimination) et les informations agrégées relatives aux plaignants et aux mis en causes. Les données concernant le nombre de plaintes en attente et le nombre moyen de jours mis pour prendre une décision permettent de mesurer la performance en matière de traitement des plaintes.

Les affaires judiciaires forment une source précieuse de faits bien établis en rapport avec la discrimination. Ces faits peuvent idéalement être utilisés en recherche qualitative pour révéler d'importants aspects sur les contextes où les discriminations se produisent ainsi que les motifs, raisons et arguments avancés par les parties⁽¹⁶⁸⁾. L'analyse des éléments des affaires permet en outre de bien comprendre le fonctionnement du système judiciaire, par exemple concernant le type de preuves que les tribunaux ont tendance à juger convaincantes⁽¹⁶⁹⁾.

Dans certains États membres de l'UE, la discrimination est une infraction au regard du droit pénal national⁽¹⁷⁰⁾. Notre recommandation est que, dans ces pays, le nombre et la nature des infractions discriminatoires connues de la police fassent l'objet de rapports réguliers. Il conviendrait aussi de rendre accessibles les informations agrégées relatives aux suspects (par exemple les profils d'âge et de sexe) et les autres détails des incidents déclarés. La publication d'un **rapport thématique annuel** sur la discrimination contribuerait à diffuser l'information avec efficacité et

⁽¹⁶⁸⁾ Voir par ex. Wooten, Lynn Perry et Erika Hayes James, *Challenges of Organizational Learning: Perpetuation of Discrimination Against Employees with Disabilities' Behavioral Sciences and the Law*, 23:123-141 (2005), ouvrage dans lequel les auteurs ont analysé 53 procès intentés en vertu de la loi américaine sur les personnes handicapées.

⁽¹⁶⁹⁾ Pour un exemple d'une telle méthode, voir National Research Council, *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination* (Washington DC, National Academies Press, 2004), p.120.

⁽¹⁷⁰⁾ Cormack, Janet et Mark, Bell, *Le développement de la législation contre les discriminations en Europe*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination, Human european consultancy et Migration Policy Group, 2005, consultable à l'adresse: <http://www.migpolgroup.com/documents/3080.html> (consulté le 1.9.2006).

à sensibiliser le public aux problèmes qui apparaissent. Le fait de créer une **interconnexion** entre les sources de données de la police, des procureurs et des dossiers judiciaires peut apporter un grand avantage: permettre le suivi du nombre de dossiers de plainte pour discrimination qui sont traités aux divers stades du processus judiciaire. Les informations générées par ce moyen sont en effet indicatrices des pratiques en matière d'inculpation, des taux de condamnation et des schémas de jugement relatifs à ces infractions. À ce titre, elles peuvent aider à déterminer les éventuels obstacles pouvant apparaître lorsque les cas de discrimination sont traités aux divers niveaux du système judiciaire.

Il faut cependant noter que les données issues de la police peuvent subir les effets non seulement de la **sous-déclaration** – le fait pour une victime de ne pas se plaindre d'un fait à la police – mais aussi de la **surdéclaration**, dans le sens que certains policiers refusent parfois d'enregistrer une plainte pour discrimination ou ne le font pas de façon adéquate. À l'évidence, ces phénomènes diminuent la fiabilité des statistiques issues de cette source. Cette limitation souligne la nécessité de mettre en place des procédures d'enregistrement standardisées et de les faire strictement observer par tous les policiers.

Les statistiques relatives au nombre et aux types de plaintes pour discrimination déposées auprès de la police constituent néanmoins un point de comparaison important et assez ferme – en fonction de la qualité des pratiques d'enregistrement – pour les données obtenues d'autres sources, telles que les enquêtes auprès des victimes. Prenons l'exemple suivant:

Les données tirées des enquêtes auprès des victimes indiquent une diminution du nombre de cas de discrimination, tandis que les données de la police montrent une augmentation du nombre de plaintes déposées pour discrimination. Ces deux tendances, bien qu'apparemment contradictoires, sont toutefois conciliables: elles donnent simplement à penser que l'accès à la justice a fait des progrès, ou que les membres des groupes protégés concernés connaissent mieux leurs droits et/ou ont davantage confiance dans le système judiciaire.

Les données de la police peuvent aussi servir de base pour vérifier la fiabilité des enquêtes auprès des victimes car celles-ci demandent régulièrement aux enquêtés d'indiquer s'ils ont déclaré à la police la discrimination subie ⁽¹⁷¹⁾.

La Haute autorité française

Méthode

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante instituée par la loi. Son mandat est vaste: elle peut, entre autres, examiner les plaintes individuelles, conduire une enquête, notamment par test de situation, formuler des recommandations, transmettre les plaintes à un tribunal pénal et lancer une procédure de médiation. Un collège composé de 11 membres détermine la ligne d'action à adopter par la HALDE. Tant pour les domaines matériels que les motifs de discrimination, ce collège exerce une large compétence: tous les domaines de la vie couverts par la loi de lutte contre les discriminations ainsi qu'une vaste palette de motifs de discrimination, comme l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou raciale (réelle ou supposée), le handicap, la religion ou les convictions. La HALDE soumet son rapport annuel au président de la République, au Parlement et au premier ministre.

Résultats

Au cours de sa première année de fonctionnement (de mars 2005 à février 2006), la HALDE a enregistré, selon son rapport annuel, 1 822 réclamations. Parmi celles-ci:

- 40 % portaient sur une discrimination fondée sur les origines, 14 % sur le sexe et 6 % sur l'âge.
- 45 % concernaient une discrimination dans le domaine de l'emploi, 18 % dans la fourniture des services publics, 8 % dans la fourniture des biens et services privés et 7 % concernaient une discrimination au niveau des lois et règlements.

⁽¹⁷¹⁾ Cela pour autant que le registre des infractions et l'enquête en question soient basés sur les mêmes définitions de la discrimination, et que ces deux ensembles de données fournissent des données fiables.

- À peine un tiers des réclamations ont été déposées par des femmes.
- Plus du tiers des dossiers enregistrés ont été traités au cours de l'année, avec un délai moyen de traitement de 91 jours. Parmi les réclamations qui ont été traitées:
 - 185 ont été réorientées;
 - 178 ont été jugées irrecevables ou rejetées pour d'autres motifs;
 - 163 ont été examinées par le collègue;
 - 100 ont donné lieu à un règlement amiable.
- Le rapport annuel présente des comptes rendus détaillés d'un grand nombre de réclamations introduites ainsi que les recommandations formulées par son collègue ⁽¹⁷²⁾.

Les rapports Section 95 (Royaume-Uni)

Méthode

Depuis 1992, le *Home Office* britannique publie des informations statistiques dans le but d'aider les acteurs de l'administration de la justice à éviter la discrimination fondée sur la race. La production de ces informations est une exigence découlant de la section 95 de la loi de justice pénale de 1991. Ces statistiques et les «rapports Section 95», basés sur les premières, font état de la représentation des Noirs et des groupes de minorités ethniques en tant que 1) victimes, 2) suspects et délinquants et 3) employés du système de justice pénale (CJS). Ces données sont recueillies par la police, les prisons, le service de probation et le Conseil de justice de la jeunesse; les tribunaux et le Service du procureur de la Couronne se basent essentiellement sur les données relatives à l'ethnicité recueillies par la police. Dans les agences de justice pénale, le suivi ethnique est assuré par diverses méthodes d'enregistrement et systèmes de classification. En 2003, toutes ces agences ont vu l'introduction d'un système normalisé d'enregistrement basé sur l'autoclassification dans l'une des 16 catégories qui avaient été utilisées pour le recensement de 2001. Cette approche permet d'établir des comparaisons directes entre les données de la justice pénale et celles des recensements et, partant, de détecter la sous-représentation ou surreprésentation de groupes particuliers dans les statistiques. Ce passage à un système d'autoclassification s'étant avéré quelque peu difficile à mettre en pratique par la police, la pratique antérieure consistant à déterminer visuellement l'appartenance ethnique selon de larges catégories (Asiatiques, Noirs, Blancs et autres) est restée en usage parmi certaines unités pendant quelque temps.

Les rapports Section 95 comparent régulièrement les données du CJS à celles qu'obtient l'enquête britannique sur la criminalité (BCS). Cette comparaison est rendue possible par le fait que, depuis 1988, l'enquête BCS comprend une question sur l'ethnicité des répondants. Ajoutons à cela que la BCS utilise des «amplificateurs ethniques» afin d'améliorer la précision des résultats concernant les Noirs et les groupes ethniques minoritaires.

Résultats

Pour l'année 2005, le rapport Section 95 a fait état, entre autres, des résultats suivants:

- Le nombre d'incidents à motivation raciale déclarés à la police (57 902 incidents) a augmenté de 7 % par rapport à l'année précédente. Pour la même période, l'enquête britannique sur la criminalité a estimé que ces incidents avaient atteint le nombre de 179 000, ce qui représente en réalité une diminution de 14 % comparativement à l'année précédente.
- Les statistiques relatives aux contrôles et fouilles de personnes ont démontré que les Noirs étaient six fois et les Asiatiques deux fois plus exposés que les Blancs à cette pratique policière.
- En 2004, la Crown Court (cour pénale) a jugé coupables une plus grande proportion de prévenus blancs (75 %) que de prévenus noirs (68 %) ou asiatiques (66 %).

⁽¹⁷²⁾ Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, *Rapport annuel 2005*, août 2006, consultable à: <http://www.halde.fr/>

- En juin 2005, les Noirs et les groupes de minorités ethniques représentaient environ 24 % de la population carcérale masculine, et quelque 28 % de la population carcérale féminine.
- Dans la plupart des agences de justice pénale, on a constaté un accroissement du recrutement de personnes noires ou issues de groupes ethniques minoritaires, certaines agences ayant même atteint, voire dépassé leurs objectifs en matière de représentation ethnique ⁽¹⁷³⁾.

4.3. | Autres données relatives aux plaintes

Des données relatives aux plaintes sont également générées dans le cadre des activités d'organisations ou organes qui, sans faire partie du système judiciaire formel, conseillent et/ou soutiennent les victimes de discrimination. Ces organisations sont par exemple des associations mises en place au niveau local, des ONG actives sur la scène des droits de l'homme ou des organisations de lutte contre la discrimination spécialement instituées pour surveiller les actes discriminatoires et fournir une assistance à ses victimes. Des plaintes pour discrimination sur le lieu de travail sont en outre déposées auprès des syndicats ou employeurs.

Les données générées par ces organisations peuvent constituer une importante source d'informations, d'autant plus en l'absence de données officielles du système judiciaire. Même quand des données officielles relatives aux plaintes sont disponibles, ces statistiques apportent de précieux renseignements complémentaires. Il est souvent plus facile d'entrer en contact avec de telles organisations qu'avec les autorités. Les organisations bénévoles de nature locale ou qui ont des liens directs avec les groupes protégés sont souvent les premières à percevoir les changements dans les schémas discriminatoires ainsi que les nouveaux problèmes affectant certains groupes ou zones. Elles ont aussi régulièrement connaissance de situations où une personne soupçonne une discrimination mais, pour l'une ou l'autre raison, ne tient pas à porter l'affaire devant un tribunal ou à en faire la déclaration aux autorités.

Quand on interprète de telles données, il faut garder à l'esprit qu'elles reflètent un vécu subjectif et ne forment donc pas une image complètement fiable de l'ampleur et de la nature de la discrimination. Néanmoins, ces données sont en général suffisamment fiables pour servir, par exemple, à attirer l'attention du public sur de nou-

velles formes de discrimination ou des changements dans les schémas discriminatoires. Si l'on se donne la peine de les recueillir sur une période suffisante en utilisant des procédures et définitions cohérentes, ces données fournissent aussi certaines indications sur l'évolution du degré de discrimination subie.

Les informations régulièrement enregistrées par ces organisations sont notamment les suivantes:

- **Renseignements sur la victime** (par ex. son âge, son sexe, etc.).
- **Type de discrimination**
 - domaine de la vie où la discrimination s'est produite;
 - motif de discrimination;
 - nature de l'acte discriminatoire (direct ou indirect, harcèlement).
- **Mode de contact** (téléphone, courrier postal, courrier électronique, visite).
- **Ligne d'action conseillée et/ou ligne d'action suivie.**

À l'évidence, la gamme des informations recueillies détermine la portée des statistiques qu'il est possible d'établir sur la base des données. Comme la collecte de données n'est pas souvent le but premier de ces organisations, celles-ci n'ont pas nécessairement une connaissance suffisante des lois sur la vie privée et la protection des données. Pour cette raison, ces organisations, comme toutes les autres d'ailleurs, devraient se familiariser avec les lois concernées avant d'entreprendre toute collecte de données. De plus, elles pourraient utilement formuler des orientations à l'intention de leur personnel actif «en première ligne» pour le mettre au courant des questions de confidentialité et de protection des données en général. L'emploi d'un formulaire de déclaration normalisé, en version imprimée ou électronique, peut améliorer la fiabilité, la comparabilité mais aussi la sécurité des données.

⁽¹⁷³⁾ Criminal Justice System Race Unit, *Race and the Criminal Justice System: An overview to the complete statistics 2003-2004*, février 2005, consultable à l'adresse: <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs05/s95overview.pdf> (consulté le 1.8.2006); Home Office, *Statistics on Race and the Criminal Justice System 2005*, consultable à: <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs06/s95race05.pdf> (consulté le 1.8.2006).

Les agences de lutte contre les discriminations des Pays-Bas

Les Pays-Bas comptent plus de trente agences de lutte contre les discriminations locales ou régionales. Établies aux quatre coins du pays, ces agences sont financées essentiellement par le gouvernement local. Elles diffèrent entre elles par la taille, la structure et, dans une certaine mesure, les fonctions. La fonction première de toutes ces agences consiste à enregistrer et traiter les plaintes pour discrimination. Alors qu'à l'origine elles ne s'occupaient que de la discrimination ethnique, aujourd'hui la plupart des agences traitent aussi de la discrimination fondée sur la religion, les convictions politiques, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle. Le cas échéant, elles guident la victime dans la procédure judiciaire et peuvent même l'aider à rassembler les preuves nécessaires en recourant à un test de situation. Les agences peuvent aussi conduire un processus de médiation ou susciter un débat en rendant les problèmes plus visibles aux yeux du grand public. Beaucoup d'agences mènent des recherches, participent à des débats politiques et diffusent des informations. Elles coopèrent intensivement avec la police, le bureau du procureur et la Commission pour l'égalité de traitement, qui leur permet le suivi intégral de plaintes pour discrimination spécifiques. Les agences entretiennent des contacts réguliers avec des groupes d'intérêts et des communautés au niveau local et national, cela afin de rester au courant de ce qui se passe au sein des diverses communautés.

La plupart de ces agences de lutte contre la discrimination sont affiliées à la Fédération nationale des agences de lutte contre les discriminations (LVADB). La mission principale de cette organisation de coordination est d'encourager la coopération entre les agences régionales et de constituer une plate-forme pour l'échange d'expériences et de savoir-faire. La Fédération élabore et publie un rapport annuel sur la base des données recueillies par ses agences affiliées⁽¹⁷⁴⁾. Dans le passé, le manque de pratiques d'enregistrement normalisées nuisait à la comparabilité des données. Pour y remédier, un programme d'enregistrement uniformisé et des orientations détaillées en la matière ont été introduits⁽¹⁷⁵⁾.

4.4. | Recommandations

Recommandation n° 5: nécessité d'établir des statistiques relatives aux plaintes

Les organisations qui reçoivent des déclarations de discrimination devraient élaborer des procédures et pratiques d'enregistrement systématiques leur permettant d'obtenir des données complètes, fiables et utiles, à des fins tant administratives que statistiques. Les organisations non gouvernementales en particulier bénéficieraient de l'existence de logiciels spécialisés leur permettant d'enregistrer les plaintes qui leur sont soumises. Elles devraient envisager, par exemple, de mettre leurs ressources en commun dans le but de développer de tels logiciels. Toutes les organisations devraient établir des mécanismes pour l'analyse et la distribution sous forme statistique des informations qu'elles reçoivent, et devraient chercher des moyens de permettre aux chercheurs d'utiliser ces données pour, le cas échéant, analyser les discriminations.

Lectures complémentaires

- National Research Council, *Measurement Issues in Criminal Justice Research: Workshop Summary*, J.V. Pepper et C.V. Petrie, Comité de la loi et de la justice et Comité des statistiques nationales, Division des sciences comportementales, sociales et de l'éducation (Washington, DC, The National Academies Press, 2003).

⁽¹⁷⁴⁾ Voir par ex. Coenders, Marcel et al., *Kerncijfers 2003*, LVADB, juillet 2004, consultable en néerlandais à l'adresse: [//www.lvadb.nl/kerncijfers2003.pdf](http://www.lvadb.nl/kerncijfers2003.pdf) (consulté le 1.8.2006).

⁽¹⁷⁵⁾ Informations extraites principalement de Schriemer, Rita, *The Nationwide Network of Local and Regional Anti-Discrimination Agencies in the Netherlands. Case Study for the EUMC*, octobre 2002, consultable à l'adresse: http://www.lbr.nl/internationaal/DUMC/publicatie/case_study_adbs2001.pdf (consulté le 1.8.2006).

- Obura, Soraya et Fiona, Palmer (éd.), Application stratégique. Pouvoirs et compétences des organismes de promotion de l'égalité (Bruxelles, Equinet, 2006).
 - Division de statistique des Nations unies, Manuel pour l'élaboration d'un système de statistiques de la justice pénale (New York, Nations unies, 2003).
-

5 | Recherche

5.1. | Introduction

Quelle que soit leur qualité, les données statistiques officielles et les données relatives aux plaintes n'empêchent pas la présence de **lacunes majeures** dans les bases de données consacrées aux inégalités. Il est particulièrement difficile d'estimer l'ampleur et la nature réelles de la discrimination avec ces seuls moyens. Plusieurs **méthodes de recherche** peuvent contribuer à combler ces lacunes d'informations et nous permettre d'obtenir une image de la discrimination qui soit nettement plus **exhaustive** et **fiable**.

Deux méthodes de recherche très répandues dans ce contexte sont les **enquêtes auprès des victimes** et les **enquêtes par autodéclaration**. Elles consistent à questionner ou à interviewer des échantillons de population ou des personnes, qui répondent à des questions sur les éventuelles discriminations qu'ils subissent ou commettent. La distinction entre les deux types d'enquêtes cités n'est pas toujours tranchée car certaines enquêtes par autodéclaration à grande échelle portent également sur la discrimination subie. Des méthodes de recherche d'autres types existent. Les expérimentations, en particulier les tests de situation, envisagent ces questions sous un angle différent: elles cherchent à observer les façons d'agir des personnes pour déterminer si elles se traduisent par des discriminations dans diverses situations de la vie réelle. De leur côté, les méthodes de recherche qualitative se concentrent sur un plus petit nombre de faits ou d'expériences spécifiques afin de comprendre de façon plus approfondie les processus qui entrent en jeu. Toutefois, plusieurs autres techniques de recherche existent, qui peuvent grandement contribuer à notre connaissance de la discrimination.

Toutes ces méthodes bien établies et répandues à travers le monde ont été affinées au cours des dernières décennies. Pour les illustrer, nous présenterons une sélection de travaux de recherche. Des centaines d'études de la discrimination ayant déjà été conduites de par le monde, celles que mentionne ce manuel n'en représentent évidemment qu'un échantillon. Ces études ont été sélectionnées de manière à atteindre un équilibre raisonnable entre diverses traditions de recherche, divers motifs de discrimination, divers pays où l'on mène

des études ainsi qu'entre la recherche à grande et à petite échelle. Les travaux de recherche récents ont été choisis car il est d'usage que les rapports de recherche passent en revue les recherches antérieures. Les travaux récents constituent donc un point de départ valable pour quiconque cherche à en apprendre davantage sur un type de recherche en particulier.

5.2. | Enquêtes auprès des victimes

Au cours des dernières décennies, les enquêtes auprès des victimes sont apparues comme un important moyen d'obtention d'informations sur les rapports directs des citoyens avec la criminalité et avec le système de justice pénale ⁽¹⁷⁶⁾. Ces enquêtes sont des études où l'on interroge les gens sur leur vécu face à la criminalité ou d'autres formes de traitement adverse. Elles peuvent porter sur l'ensemble de la population, comme dans le cas des enquêtes nationales sur la criminalité, ou sur un sous-ensemble de la population, par exemple les membres d'un groupe protégé. Les enquêtes auprès des victimes peuvent se focaliser sur la criminalité en général ou sur un type précis de délit, comme la discrimination.

Les enquêtes auprès des victimes emploient habituellement une méthodologie d'**enquête par sondage**. Les enquêtes qui visent l'ensemble de la population, même si elles se basent sur de très grands échantillons, ont tendance à être de dimension trop réduite pour permettre de transformer leurs résultats en tableaux fiables, présentés par sous-ensembles de la population. Il est parfois possible de remédier à ce problème en recourant à des **amplificateurs d'échantillons** pour ces sous-ensembles. Néanmoins, dans le cas des groupes protégés, cette solution peut en pratique s'avérer impossible à mettre en œuvre, cela en raison de l'absence des bases de sondage nécessaires. L'indisponibilité d'une base de sondage adéquate – qui résulte du manque d'ensembles de données à grande échelle appropriés – oblige à trouver des moyens alternatifs permettant d'atteindre, dans le cadre d'enquêtes générales ou spécialisées, les membres des groupes protégés.

Des informations de deux types sont régulièrement recueillies par les enquêtes auprès des victimes. En pre-

⁽¹⁷⁶⁾ Division de statistique des Nations unies, *Manuel pour l'élaboration d'un système de statistiques de la justice pénale* (New York, Nations unies, 2003), p. 36.

mier lieu, il est demandé aux répondants de fournir des **informations démographiques et sociales** de base les concernant, telles que l'âge, le sexe, la profession et le lieu de résidence. Comme ces données sont recueillies à la fois auprès des membres du groupe ayant subi une discrimination et de ceux n'en ayant pas subie, les chercheurs sont en mesure de déterminer, dans le groupe concerné, quelles sont les personnes les plus exposées à la discrimination. Deuxièmement, il est demandé aux répondants de fournir des informations sur les éventuelles **discriminations subies** et, fréquemment, sur les effets de ces actes ainsi que sur leur connaissance du système judiciaire et la confiance qu'ils placent dans ce dernier. Les sujets suivants sont souvent inclus dans la dernière partie de l'enquête (cette liste illustrative n'étant en rien exhaustive):

- **Le répondant a-t-il subi une discrimination** au cours d'une période donnée? (par ex. un ou deux ans, ou une période plus longue concernant des situations peu susceptibles de survenir fréquemment);
 - Si oui, combien de fois?
- **Circonstances dans lesquelles la discrimination a été subie:**
 - Domaine de la vie (lieu de travail, institution d'enseignement, épicerie, etc.)
 - Motif de discrimination (âge, origine ethnique, motifs multiples, etc.)
 - Nature de la discrimination (par ex. harcèlement)
 - Lien avec l'auteur de la discrimination (personne inconnue, collègue, client, voisin, etc.)
- **Effets de la discrimination**, financiers ou non financiers (par ex. en rapport avec la santé). On recueille souvent ces informations sans établir de lien explicite avec une discrimination subie, par exemple en posant des questions générales sur la santé (comme les indicateurs associés au stress). On peut ainsi établir par la suite une comparaison entre les données fournies par les répondants ayant subi une discrimination et les données de ceux qui n'en ont pas subie.
- **Mesures prises en réaction, le cas échéant.** Les faits de discrimination ont-ils été portés devant un tribunal ou un autre organe judiciaire, déclarés à la police ou à un autre organe compétent? Si aucune mesure n'a été prise, on tâche de déterminer la raison de cette absence de réaction.

- **Connaissance des droits.** Le répondant sait-il que des lois contre la discrimination existent, et sait-il où s'adresser afin de déposer une plainte pour discrimination?
- **Confiance dans le système judiciaire.**
- **Peur d'être victime d'une discrimination.**

Il existe d'innombrables façons de concevoir les questionnaires des enquêtes auprès des victimes. Les enquêtes destinées à un groupe particulier comprennent souvent des questions spécifiquement rédigées pour ce groupe. Par exemple, de nombreuses enquêtes destinées aux personnes LGB demandent aux répondants s'ils ont extériorisé leur orientation sexuelle, parce que le fait de la cacher peut être vu comme un moyen de se protéger contre toute discrimination⁽¹⁷⁷⁾ et que cette information permet de déterminer si et dans quelle mesure le fait d'avoir extériorisé son orientation sexuelle a une influence sur le taux de victimisation.

Lors de la conception d'enquêtes spécialisées auprès des victimes, l'une des options utiles à considérer est l'utilisation de **questions tirées d'une enquête générale sur la criminalité**. Cette solution permet en effet d'établir des comparaisons entre le groupe protégé concerné et l'ensemble de la population, pour autant que la méthodologie suivie soit suffisamment comparable et que les résultats soient représentatifs des deux groupes étudiés. De même, des questions provenant d'autres types d'enquêtes majeures peuvent apporter un point de comparaison utile. Si les données socioéconomiques d'un groupe ne peuvent être tirées d'enquêtes générales comme l'EFT, une enquête ciblée peut être menée afin de recueillir ces données auprès du groupe concerné, après quoi des comparaisons pourront être établies. Une autre option envisageable est l'insertion de **quelques questions ouvertes** dans les enquêtes auprès des victimes. En effet, de telles questions combinent certains des avantages des études qualitatives approfondies pour ce qui est du niveau de détails des informations obtenues, avec l'aptitude à la généralisation des enquêtes quantitatives⁽¹⁷⁸⁾.

Les enquêtes auprès des victimes présentent le maximum d'utilité lorsqu'elles sont **conduites régulièrement** parce qu'elles permettent ainsi de générer des séries chronologiques de données et, partant, des analyses de tendances.

⁽¹⁷⁷⁾ Loudes, Christine, *Meeting the challenge of accession. Surveys on sexual orientation discrimination in countries joining the European Union*, document d'orientation, ILGA-EUROPE, avril 2004.

⁽¹⁷⁸⁾ Une autre technique utile pourrait consister à sélectionner une partie des répondants pour une interview. Le fait de demander à ces répondants sélectionnés d'explicitier leurs réponses peut présenter des avantages: générer des éclaircissements qualitatifs et servir à évaluer la fiabilité et la validité des résultats de l'enquête initiale.

Discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi

Méthode

Duncan et Loretto⁽¹⁷⁹⁾ ont étudié le vécu des travailleurs en matière de discrimination fondée sur l'âge dans une entreprise britannique de services financiers comptant un personnel de 9 000 membres. Ils ont également voulu déterminer la présence éventuelle, dans ce vécu, de différences liées au sexe. Pendant l'année 2000, ces chercheurs ont distribué par courrier des questionnaires à 2 000 travailleurs de cette entreprise sélectionnés de façon aléatoire. Ils en ont reçu 1 128 réponses, soit un taux de réponse de 56 %. Une comparaison entre le profil des répondants et celui de l'ensemble des travailleurs a révélé que ces deux groupes étaient très similaires pour les critères du sexe et de la base de l'emploi. Les profils d'âges n'ont toutefois pas pu être comparés.

Résultats

Une proportion de 35 % des femmes et de 22 % des hommes d'au moins 45 ans ont déclaré avoir été traités moins favorablement à cause de leur âge. Dans la catégorie d'âges de 16 à 24 ans, cette proportion était de 26 % chez les femmes et de 23 % chez les hommes, avec un taux de victimisation global de 18 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Le questionnaire permettait aux répondants de donner des détails sur la discrimination subie. Ces informations qualitatives allaient dans le même sens que les conclusions quantitatives en faisant clairement apparaître un schéma de traitement négatif dû à la jeunesse des travailleurs ou, au contraire, à leur âge plus avancé. Dans ce dernier cas, le problème le plus courant était le refus d'accorder des possibilités de promotion et de formation. Pour les moins de 40 ans, la discrimination se concrétisait par une inégalité de traitement en termes de salaires et d'avantages et, dans le cas des femmes, également par des attitudes négatives de la part des collègues plus âgés.

Expériences des migrants dans douze États membres de l'UE — une étude pilote

Méthode

Une étude pilote consacrée aux expériences des migrants en matière de racisme et de xénophobie a été demandée par l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) afin d'explorer certaines des méthodes disponibles pour étudier le racisme et la discrimination partout en Europe. Cette étude pilote s'est fondée sur douze études nationales qui ont été menées entre 2002 et 2005 en Autriche, en Belgique, en Allemagne, en Grèce, en France, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal, en Espagne et au Royaume-Uni. De trois à six groupes de migrants, représentant diverses origines, ont été soumis à cette enquête dans chaque pays. Les questionnaires ont été conçus d'après un modèle développé à l'origine en Suède et utilisé par la suite au Danemark et en Finlande⁽¹⁸⁰⁾. Ces questionnaires, qui n'étaient pas entièrement identiques dans chaque pays, pouvaient consister en quatre séries de questions relatives aux éléments suivants: 1) caractéristiques des répondants; 2) expériences de la discrimination dans divers domaines de la vie; 3) déclaration de la discrimination aux autorités; 4) aspects relatifs à l'intégration. Diverses méthodes d'échantillonnage ont été appliquées dans différents pays, en fonction de la disponibilité d'une base de sondage appropriée. Des échantillons aléatoires n'ont pu être utilisés qu'en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, et un système d'échantillonnage par quotas a été adopté dans les autres pays. En moyenne, 850 personnes ont répondu au questionnaire dans chaque pays. Dans les trois pays où des échantillons aléatoires ont été utilisés, les taux de réponse se sont avérés assez bas, atteignant entre 9,5 % et 27,1 %. Les résultats obtenus dans les divers pays ne sont pas entièrement comparables, cela à cause des différences dans la formulation des questionnaires, la sélection des groupes-cibles et les techniques d'échantillonnage.

⁽¹⁷⁹⁾ Duncan, Colin et Wendy, Loretto, *Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment*, dans «Gender, Work and Organization», vol. 11 n° 1, janvier 2004.

⁽¹⁸⁰⁾ Lange, Anders, *Migrants on Discrimination II*, (Edsbruk, 1997). Møller, Birgit et Lise, Togeby, *Oplevet Diskrimination: En undersøgelse af etniske minoriteter* (Copenhague, Nævnet for Etnisk Ligestilling, 1999). Jasinskaja, Lahti, Inga, Karmela Liebkind et Tiina, Vesala, *Rasismi ja syrjintä Suomessa: Maahanmuuttajien kokemuksia* (Helsinki, Gaudeamus, 2002).

Résultats

Cette étude a constaté de fortes variations entre les pays et, au sein des pays, entre les diverses populations, concernant la discrimination en tant que phénomène ressenti de façon subjective.

- En moyenne, 30 % des répondants ont déclaré avoir subi une discrimination dans le domaine de l'emploi.
 - Le taux le plus élevé a été enregistré en Grèce (46 %), le plus bas au Luxembourg (16 %).
- 29 % des répondants ont déclaré avoir subi une discrimination dans le contexte des transactions commerciales.
 - Les taux les plus élevés ont été enregistrés en Grèce et en Espagne (50 %), les plus bas au Luxembourg et aux Pays-Bas (8 à 9 %).
- 25 % des répondants ont déclaré avoir subi une discrimination dans le domaine de la vie privée et des contextes publics.
 - Le taux le plus élevé a été enregistré au Royaume-Uni (60 %), le plus bas au Luxembourg (8 %).
- 16 % des répondants ont déclaré avoir subi une discrimination dans l'accès aux magasins, restaurants et discothèques.
 - Le taux le plus élevé a été enregistré au Royaume-Uni (44 %), les plus bas en Grèce, au Luxembourg et au Portugal (4 à 6 %).
- En moyenne, seuls 14 % des répondants ayant subi une discrimination ont déclaré en avoir fait part aux autorités.
 - Le taux le plus élevé a été enregistré au Royaume-Uni (37 %), les plus bas en Espagne et en Grèce (1 à 2 %).

De façon générale, l'étude souligne la nécessité de continuer à développer des méthodologies applicables à ce domaine ⁽¹⁸¹⁾.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans dix pays européens

Méthode

Dix organisations membres d'ILGA-Europe, la branche européenne de l'Association internationale des lesbiennes et des gays, ont participé à la réalisation d'une enquête sur les expériences des personnes LGB. Les pays couverts par cette enquête étaient la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie. Ces organisations membres ont traduit le questionnaire standard rédigé par ILGA-Europe, mené les interviews et communiqué leurs conclusions. Comme la méthode du sondage aléatoire était impossible à mettre en œuvre, les personnes interviewées ont pour l'essentiel été contactées par l'intermédiaire d'organisations LGB dans chaque pays. Cela signifie, entre autres, que les résultats n'étaient probablement pas entièrement représentatifs du groupe-cible; par exemple, ils étaient influencés par une proportion plus élevée que la moyenne de personnes ayant déjà extériorisé leur orientation sexuelle. Le questionnaire comprenait des questions sur les éléments suivants:

- Les répondants ont-ils subi une discrimination dans divers domaines de la vie tels que l'emploi, la fourniture de services, le service militaire, les activités religieuses et la vie familiale?
- Expériences de violence et de harcèlement.
- La discrimination subie a-t-elle été déclarée à la police et, si oui, comment celle-ci a-t-elle réagi?
- Niveau d'extériorisation de l'orientation sexuelle face aux parents, frères et sœurs, amis et tiers.
- Informations de fond telles que l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle (gay, lesbienne ou bisexuel).

⁽¹⁸¹⁾ Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, *Migrants' Experiences of Racism and Xenophobia in 12 EU Member States. Pilot Study*, mai 2006, à consulter à l'adresse: <http://eumc.europa.eu>

Résultats

Parmi les répondants dans chaque pays, de 7 à 13 % ont déclaré s'être vu refuser un emploi, de 4,6 à 28,5 % s'être vu refuser une promotion, et de 14 à 39,5 % avoir subi un harcèlement sur le lieu de travail à cause de leur orientation sexuelle. De plus:

- Le nombre de répondants ayant subi une agression physique variait de 10 à 30 %, et la plupart d'entre eux avaient été agressés plus d'une fois. Seule une petite proportion de ces incidents ont été déclarés à la police. Quand il y a eu déclaration, la police de certains pays a réagi avec hostilité dans plus d'un tiers des cas.
- De 70 à 90 % des répondants jugeaient nécessaire d'éviter les gestes d'affection en public.
- Dans la plupart des pays, la majorité des répondants se sentaient plus enclins à parler de leur orientation sexuelle à leurs amis qu'à leur famille ou à des tiers ⁽¹⁸²⁾.

5.3. | Enquêtes par autodéclaration

Les enquêtes par autodéclaration suivent la même méthodologie que les enquêtes auprès des victimes, et impliquent habituellement l'interview d'un échantillon de répondants. La différence principale entre ces deux enquêtes réside dans leur **objet**: les enquêtes par autodéclaration se centrent sur les comportements ou attitudes du répondant, sans s'attacher à ce qui lui est arrivé. Une enquête peut cependant aussi chercher à étudier ces deux aspects en même temps.

Nous pouvons distinguer en gros deux types d'enquêtes par autodéclaration:

- Les enquêtes centrées sur les **attitudes**, les stéréotypes et/ou les opinions.
- Les enquêtes centrées sur les **comportements** comme les pratiques sur le lieu de travail, le contact entre groupes, la distance sociale et la discrimination.

Certaines études ne se focalisent que sur l'un de ces aspects, et d'autres contiennent des éléments relevant de ces deux grands domaines d'intérêt. La catégorie des enquêtes par autodéclaration étant très hétérogène, il importe de savoir qu'elles ne se limitent pas à étudier les comportements ou attitudes clairement et intentionnellement défavorables à l'égard de groupes donnés: ces

enquêtes peuvent aussi chercher à examiner des pratiques ou attitudes plus subtiles à déceler.

Les enquêtes par autodéclaration peuvent être centrées sur des groupes particuliers tels que les employeurs, les groupes professionnels ou les responsables politiques, ou sur le grand public. Des «**groupes de gardes-barrière**» sont souvent visés par ces enquêtes. Par exemple, Pitkänen a étudié et comparé les expériences et les avis de gardes frontaliers, de policiers, d'autorités judiciaires (juges, procureurs et avocats), de membres du personnel d'agences de placement, d'enseignants, de travailleurs sociaux, de médecins et d'infirmiers concernant leur travail avec des personnes d'origine étrangère ainsi que leurs attitudes envers les immigrants et l'immigration en général ⁽¹⁸³⁾.

La fiabilité et la validité des statistiques basées sur des autodéclarations dépendent en général, dans une large mesure, de la volonté des répondants à déclarer qu'ils ont adopté tel type de comportement mais aussi de leur capacité à se remémorer les faits. Comme nous l'avons vu au chapitre 2 du présent manuel, cette volonté peut être fortement encouragée, entre autres par un choix judicieux de l'instrument de collecte de données. On peut aussi réduire le nombre de réponses mensongères et socialement correctes fournies lors d'une enquête en insérant dans celle-ci des questions sur des thèmes hors de propos, qui contribuent à masquer la finalité réelle de l'étude ou à détecter une tendance à répondre de manière à donner une impression faussement positive ⁽¹⁸⁴⁾.

⁽¹⁸²⁾ Loudes, Christine, *Meeting the challenge of accession. Surveys on sexual orientation discrimination in countries joining the European Union, document d'orientation*, ILGA-EUROPE, avril 2004.

⁽¹⁸³⁾ Pitkänen, Pirkko, *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä* (Helsinki, Edita, 2006).

⁽¹⁸⁴⁾ National Research Council, *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination* (Washington DC, National Academies Press, 2004).

Enquête sur les politiques, pratiques et préférences des employeurs concernant l'âge

Méthode

Metcalfe et Meadows⁽¹⁸⁵⁾ ont entrepris d'étudier, avant la mise en œuvre au Royaume-Uni de la législation sur l'égalité en matière d'âge, la mesure dans laquelle les politiques et pratiques des employeurs étaient conformes à l'égalité des chances en rapport avec l'âge. Cette étude s'est basée sur un échantillon représentatif composé d'organisations britanniques comptant au moins cinq salariés. Cet échantillon de type aléatoire et stratifié avait été extrait du *Registre interdépartemental des entreprises* (IDBR). Un total de 6 899 lieux de travail avaient été sélectionnés pour les interviews. Parmi ceux-ci, 2 087 lieux de travail ont donné lieu à des interviews et 700 n'ont pu être contactés, ce qui constitue un taux de réponse de 34 %. Le travail sur le terrain a été effectué sur la base d'ITAO (interviews personnelles assistées par ordinateur). L'étude a cherché à couvrir une grande diversité de politiques et pratiques liées à l'âge dans le but de déterminer l'ampleur de leur application. Voici quelques-unes de ces politiques et pratiques: pratiques de recrutement et de sélection tenant compte de l'âge; pratiques de formation liées à l'âge; disponibilité de pratiques de travail flexibles en fonction de l'âge; pratiques en matière de retraite, y compris retraite anticipée et formules officielles souples; politiques et pratiques de licenciement tenant compte de l'âge; politiques et pratiques de rémunérations et autres avantages qui ont un aspect lié à l'âge; utilisation et nature des systèmes d'évaluation. De plus, cette étude a examiné l'étendue de la connaissance qu'avaient les répondants de la législation sur l'égalité en matière d'âge, ainsi que les attitudes des employeurs envers l'âge et les questions qui y sont liées.

Résultats

Voyons quelques-unes des conclusions de l'enquête:

- Dans 56 % des lieux de travail, une politique d'égalité des chances tenant compte de l'âge était suivie; 19 % des organisations étudiées dispensaient des formations à l'égalité des chances traitant de l'âge; environ un employeur sur trois effectuait un suivi de la main-d'œuvre, du recrutement et des salaires en ce qui concerne l'âge.
- 36 % des organisations utilisaient des échelles de salaires à système d'augmentation potentiellement risquées du point de vue de la loi sur l'égalité de traitement; 14 % des organisations utilisaient des critères de rémunération directement liés à l'âge pour leur plus grand groupe professionnel.
- Dans 44 % des organisations, le droit aux congés annuels était basé sur la longueur des états de service.
- 37 % des organisations avaient établi un âge de retraite obligatoire pour au moins une partie du personnel.
- 49 % des organisations avaient établi un âge maximal de recrutement; 14 % cherchaient à recruter des personnes plus âgées ou plus jeunes.
- 21 % des employeurs estimaient que certains emplois convenaient davantage à certains âges qu'à d'autres.
- 26 % savaient quand une nouvelle législation sur l'égalité en matière d'âge allait être mise en œuvre; 31 % déclaraient avoir changé de politique pour anticiper sur cette législation.

Les musulmans en Europe (enquête combinant des éléments d'enquêtes par autodéclaration et d'enquêtes auprès des victimes)

Méthode

Le «Pew Global Attitudes Project» a été mené de mars à mai 2006 dans 13 pays, parmi lesquels la Grande-Bretagne, la France, l'Allemagne et l'Espagne. Ses enquêtes, basées pour l'essentiel sur des échantillons aléatoires

⁽¹⁸⁵⁾ Metcalf, Hilary et Pamela, Meadows, *Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age*, Department for Work and Pensions, rapport de recherche n° 325, 2006.

au niveau national, consistaient en interviews téléphoniques ou en face à face. Dans chaque pays européen participant, au moins 900 personnes ont été sondées, avec des suréchantillons considérables parmi la population musulmane. Il a entre autres été demandé aux répondants s'ils pensaient que c'était une bonne ou une mauvaise chose que des personnes originaires du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord viennent vivre dans leur pays; s'ils pensaient que les Européens étaient hostiles envers les musulmans; s'ils estimaient que les immigrants musulmans voulaient s'intégrer ou rester distincts de l'ensemble de la société; et s'il y avait des raisons de s'inquiéter de l'avenir des musulmans. On a en plus demandé aux répondants musulmans s'ils avaient personnellement vécu une expérience négative à cause de leur race, leur appartenance ethnique ou leur religion.

Résultats

Cette enquête a fait ressortir les résultats suivants:

- Les musulmans de Grande-Bretagne, France, Allemagne et Espagne étaient plus préoccupés par le chômage (46 à 56 % en étaient très préoccupés) que par l'extrémisme islamique (22 à 44 % très préoccupés), par le déclin de la religion (18 à 45 % très préoccupés) ou par le fait que des femmes musulmanes assument des rôles modernes dans la société (9 à 22 % très préoccupés).
- L'immigration du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord était en général vue comme une «bonne chose» en Espagne (62 %), en France (58 %) et en Grande-Bretagne (57 %) mais pas en Allemagne (34 %).
- Beaucoup de répondants estimaient que «la plupart» ou «un grand nombre» des Européens étaient hostiles à l'égard des musulmans. En Grande-Bretagne, 40 % de la population globale et 42 % de la population musulmane étaient de cet avis. En France, ces valeurs étaient respectivement de 56 % et 39 %, en Allemagne de 63 % et 51 %, et en Espagne de 60 % et 31 %.
- Au cours des deux années précédentes, 37 % des musulmans vivant en France, 28 % en Grande-Bretagne, 25 % en Espagne et 19 % en Allemagne avaient personnellement vécu une expérience négative à cause de leur race, leur appartenance ethnique ou leur religion.
- Par comparaison avec la population globale, les musulmans étaient beaucoup plus souvent d'avis que la plupart des immigrants musulmans voulaient s'adapter aux coutumes et aux façons de vivre du pays d'accueil, au lieu de rester distincts de l'ensemble de la société ⁽¹⁸⁶⁾.

Enseignants, orientation sexuelle et homophobie

Méthode

Sahlström ⁽¹⁸⁷⁾ a cherché à savoir si les enseignants étaient en général prêts à gérer les problèmes relatifs à l'orientation sexuelle et l'homophobie. Une enquête par courrier électronique a été envoyée à 4 000 enseignants affiliés aux deux principaux syndicats d'enseignants de Suède. Pour environ 700 enseignants, une adresse de courrier électronique valide n'a pu être trouvée. Quelque 1 400 enseignants ont répondu à l'enquête, ce qui représente un taux de réponse de 42 %. Il leur a été demandé, par exemple, à quel niveau ils enseignaient et s'ils étaient au courant d'une loi interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Il leur a ensuite été demandé s'ils s'estimaient compétents pour gérer ces problèmes, s'ils avaient déjà eu de tels problèmes en classe, s'ils avaient déjà constaté l'emploi d'un langage ou d'un comportement insultant (pour tout motif) dans l'école, et s'ils connaissaient, dans le contexte scolaire, des personnes qui avaient subi une discrimination à cause de leur orientation sexuelle.

⁽¹⁸⁶⁾ The Pew Global Attitudes Project, *Muslims in Europe: Economic worries top concerns about religious and cultural identity*, juillet 2006, <http://pewglobal.org/reports/pdf/254.pdf>

⁽¹⁸⁷⁾ Sahlström, Jenny, *En utmaning för heteronormen – lärares kunskapsbehov och ansvar inom områdena sexuell läggning och homofobi*, Under ytan. Rentryck AB, juin 2006. Ce rapport et d'autres documents (en suédois pour la plupart) sont consultables sur www.ytan.se

Résultats

Les résultats de cette enquête étaient les suivants:

- 8 % des répondants estimaient que leur formation leur avaient dispensé les compétences nécessaires pour gérer les problèmes liés à l'orientation sexuelle et l'homophobie.
- 92 % des répondants connaissaient l'existence d'une loi interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- 5 % des répondants avaient subi une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou connaissaient un collègue ayant subi un tel traitement; 8 % ont déclaré connaître un étudiant ayant subi un tel traitement.
- 50 % des répondants avaient «souvent» ou «parfois» constaté l'emploi d'un langage ou d'un comportement insultant en rapport avec l'orientation sexuelle d'une personne, 50 % en rapport avec son sexe, 49 % son origine ethnique, 31 % sa religion et 24 % en rapport avec le handicap d'une personne.
- 64 % des répondants se disaient intéressés par du matériel éducatif qui pourrait les aider à évoquer en classe les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'homophobie.

5.4. | Tests de situation

Le test de situation est une forme d'expérimentation sociale effectuée dans une situation de la vie réelle. Cette méthode, qui à l'origine a été mise au point comme outil pour vérifier le respect de la loi, constitue une procédure sans équivoque permettant de mesurer l'efficacité de la législation en matière d'égalité des chances⁽¹⁸⁸⁾. Déjà bien développée, la méthode du test de situation est en usage depuis la fin des années 60⁽¹⁸⁹⁾.

Dans un test de situation, deux personnes ou plus sont comparées en présentant les mêmes caractéristiques pertinentes autres que celle censée donner lieu à une discrimination, par exemple un handicap ou l'origine ethnique⁽¹⁹⁰⁾. Les «testeurs» se portent candidats, par exemple, pour obtenir un emploi, un appartement ou un autre bien ou service, en général de

façon répétée. On évalue alors avec précision le traitement qui leur est réservé⁽¹⁹¹⁾. Cette forme de test jumelé permet de bien maîtriser diverses variables causales et, partant, de réduire la possibilité que des différences de traitement soient dues à des variables inobservables par le chercheur⁽¹⁹²⁾: la mesure obtenue est directe et sans équivoque et exclut toute autre explication⁽¹⁹³⁾. Les testeurs peuvent ou non être au courant de la finalité de la recherche⁽¹⁹⁴⁾. Certains protocoles de recherche autorisent le recours à des testeurs fictifs. Le test de situation est utilisé pour étudier la discrimination dans les situations suivantes: accès à l'emploi, immeubles occupés par un locataire ou le propriétaire, assurance du propriétaire de l'immeuble, prêts hypothécaires, ventes de voitures, accès aux hôtels, aux banques, aux établissements de services, aux taxis, aux centres de culture physique, aux bars et aux discothèques⁽¹⁹⁵⁾. Cette méthode est appliquée pour étudier la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, un handicap,

⁽¹⁸⁸⁾ Colectivo IOE, *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*, International Migration Paper n° 9 (Genève, Organisation internationale du travail, 1995). Riach, P.A. & J. Rich, *Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?*, *Kyklos*, vol. 57, 2004, p. 457-470.

⁽¹⁸⁹⁾ Riach, P.A. et J. Rich, *Field Experiments of Discrimination in the Market Place*, «The Economic Journal» n° 112, novembre 2002, p. F515. Bovenkerk, Frank, *Testing discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin* (Genève, Organisation internationale du travail, 1992).

⁽¹⁹⁰⁾ Fix, Michael et Margery Turner, *Testing for Discrimination. The Case for a National Report Card*, «Civil Rights Journal», automne 1999.

⁽¹⁹¹⁾ Idem.

⁽¹⁹²⁾ Idem.

⁽¹⁹³⁾ Bovenkerk, Frank, 'The Research Methodology' in de Beijl, Roger Zegers (éd.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market; A comparative study of four European countries* (Genève, Organisation internationale du travail, 2000), p. 17.

⁽¹⁹⁴⁾ Pour une étude des avantages de chacune de ces méthodes, voir Riach et Rich, *Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?*, *Kyklos*, vol. 57, 2004, p. 457-470.

⁽¹⁹⁵⁾ Foster, Angela Williams et al, *Measuring Housing Discrimination in a National Study: Report of a Workshop* (Washington DC, National Academy Press, 2002), p. 9; P.A. Riach et J. Rich, *Field Experiments of Discrimination in the Market Place*, «The Economic Journal» n° 112, novembre 2002, p. F515; Fix, Michael et Margery Turner, *Testing for Discrimination. The Case for a National Report Card*, «Civil Rights Journal», automne 1999; Bovenkerk, Frank, *Testing discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin* (Genève, Organisation internationale du travail, 1992), p. 13; Fibbi, R., Kaya, B. et Piguet, E., *Le Passeport ou le Diplôme?* (Neuchâtel, Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, 2003).

l'orientation sexuelle ou l'âge ⁽¹⁹⁶⁾. En Europe, elle est utilisée au moins en Belgique, au Danemark, en Angleterre, en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne, en Suisse et aux Pays-Bas. Plusieurs acteurs institutionnels tels que l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Département américain du Logement et de l'urbanisme (HUD) ont fait de même. Il n'est cependant pas entièrement sûr que tous les pays autorisent le recours à la méthodologie du test de situation dans certains domaines (par exemple quand l'étude porte sur des institutions financières ou des compagnies d'assurances). Un avis juridique est donc recommandable en cas de doute à cet égard.

Le test de situation est un instrument très utile car il permet de révéler des discriminations cachées qui sont difficiles à déceler par d'autres moyens. De plus, les résultats de ce type d'expérimentations sont souvent généralisables: il est possible d'en tirer des conclusions relatives à l'existence de discriminations dans la société ⁽¹⁹⁷⁾.

Le test de situation peut avoir trois applications distinctes:

- **Litiges:** le test peut apporter des preuves objectives et irréfutables de la discrimination, qui autrement ne pourraient être trouvées ⁽¹⁹⁸⁾. De telles preuves sont acceptées par les tribunaux de nombreuses juridic-

tions européennes ⁽¹⁹⁹⁾. Les tests orientés sur les litiges visent en particulier les actions d'une ou plusieurs organisations. Les personnes concernées par ces tests peuvent avoir les objectifs suivants:

- rassembler des preuves susceptibles de corroborer le vécu d'un plaignant potentiel. Les tests effectués en réaction à une série d'informations particulières fournies par un plaignant spécifique sont en général adaptés aux circonstances décrites par ces informations ⁽²⁰⁰⁾;
- rassembler des preuves permettant de déposer plainte si des preuves de discrimination sont trouvées.

- **Recherche:** les tests orientés sur la recherche visent habituellement les actions d'un plus grand nombre d'organisations, parfois même d'un échantillon représentatif, et ne donnent pas nécessairement lieu à une action judiciaire. Lorsqu'ils sont menés à des fins de recherche et dans le but d'obtenir des mesures fiables d'un traitement différencié, les tests jumelés doivent répondre à des normes de recherche strictes.

- **Sensibilisation:** le test de situation peut apporter des preuves flagrantes de l'existence d'une discrimination, et les résultats d'études utilisant cette méthodologie sont susceptibles d'attirer une attention publique considérable.

EXEMPLES

Discrimination sur le marché du travail à l'encontre des immigrants ⁽²⁰¹⁾

Méthode

Depuis le début des années 90, l'Organisation internationale du travail (OIT) a parrainé des études basées sur des tests de situation qui ont été conduites dans plusieurs pays, notamment en Belgique, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas et en Espagne. L'OIT a soutenu ces initiatives afin de faciliter l'étude des discriminations subies par les immigrants au niveau de l'accès à l'emploi. Ces études par pays se sont fondées sur le cadre méthodologique mis au point par Bovenkerk ⁽²⁰²⁾. Comme ce cadre commun autorisait cependant des variations nationales sur le plan de la mise en œuvre, les résultats des diverses études ne sont pas comparables au sens le plus strict du terme. Le groupe de test

⁽¹⁹⁶⁾ Voir les exemples cités dans le présent manuel, et Riach et Rich, *Field Experiments of Discrimination in the Market Place*, «The Economic Journal» n° 112, novembre 2002, p. 484, 485, 505 et suiv., 515.

⁽¹⁹⁷⁾ National Research Council, *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination* (Washington DC, National Academies press, 2004), p. 72.

⁽¹⁹⁸⁾ Riach et Rich, *Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?*, *Kyklos*, vol. n° 57, 2004, p. 458.

⁽¹⁹⁹⁾ Voir Makkonen, Timo, *Measuring Discrimination: Data Collection and EU Equality Law*, Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes), 2007.

⁽²⁰⁰⁾ Pratt, Sara, *Discrimination Against Persons with Disabilities. Testing Guidance for Practitioners*, Office du Développement et de la recherche en politiques, Département américain du Logement et de l'urbanisme, juillet 2005, p. 39.

⁽²⁰¹⁾ Bovenkerk, Frank et al, *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, «International Migration Paper» n° 4 (Genève, Organisation internationale du travail, 1995). Colectivo IOE, *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*, «International Migration Paper» n° 9 (Genève, Organisation internationale du travail, 1995). Goldberg et al, *Labour Market Discrimination against foreign workers in Germany*, «International Migration Paper» n° 7 (Genève, Organisation internationale du travail, 1996). Arriijn, Peter et al, *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*, «International Migration Paper» n° 23 (Genève, Organisation internationale du travail, 1998). E. Allasino et al, *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, «International Migration Paper» n° 67 (Genève, Organisation internationale du travail, 2004).

⁽²⁰²⁾ Bovenkerk, Frank, *Testing discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin* (Genève, Organisation internationale du travail, 1992).

représentant les testeurs immigrants se composait de jeunes hommes marocains dans les cas de la Belgique, de l'Italie, des Pays-Bas et de l'Espagne, et de jeunes hommes turcs dans le cas de l'Allemagne. Ces groupes ont été choisis parce qu'ils représentent dans ces pays une population nombreuse d'origine immigrée, et que des éléments donnent à penser qu'ils font l'objet de discriminations. Les testeurs issus de groupes majoritaires et minoritaires ont été choisis de façon à atteindre une stricte parité pour ce qui est du capital humain. Le traitement qu'ils ont reçu pendant toute la durée de la procédure de recrutement et de sélection (demande par téléphone / interview personnelle éventuelle / résultats de la sélection) a été documenté dans de nombreuses situations de test, cela afin d'exclure la possibilité de différences dues au hasard. En Italie, par exemple, un total de 633 tests valides ont été effectués. Les études ont été centrées sur des professions semi-qualifiées, pour lesquelles on pouvait supposer que la concurrence était forte et où il était donc plus probable que l'employeur puisse «se permettre» d'avoir un comportement discriminatoire. Les offres d'emploi ont surtout été recherchées dans les petites annonces des quotidiens. Les services des agences de placement ne pouvaient en effet être utilisés car ils ont tendance à requérir la présentation de documents d'identité officiels.

Résultats

Le taux net de discrimination s'est avéré assez semblable d'un pays à l'autre, variant entre 33 % (Belgique) et 41 % (Italie) ⁽²⁰³⁾. Cela signifie que les demandeurs d'emploi immigrants ont subi une discrimination dans plus d'un tiers des procédures de candidature. Étant donné que les testeurs ont été sélectionnés de façon paritaire par rapport à tous les critères pertinents pour l'emploi et qu'ils ont utilisé les mêmes méthodes de recherche d'emploi, ces différences ne peuvent être expliquées par des facteurs tels qu'un niveau d'instruction ou de formation inadéquat, un manque d'accès aux réseaux et aux contacts avec les employeurs ou une maîtrise insuffisante de la langue du pays d'accueil.

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'embauche

Méthode

Weichselbaumer ⁽²⁰⁴⁾ a utilisé des tests de correspondance afin d'étudier les possibilités d'embauche pour les lesbiennes en Autriche. Cette recherche a ciblé les lesbiennes en particulier car plusieurs études de régression portant sur les salaires avaient établi que, par contraste avec d'autres groupes protégés, y compris les gays, elles percevaient des salaires *plus élevés* que leur groupe de référence, à savoir les femmes hétérosexuelles. La recherche a voulu déterminer si cette différence reflétait une absence de discrimination. On a commencé par envoyer aux organisations ayant des places vacantes des lettres de candidature comparables pour toutes les candidates. La «désidérabilité sociale» égale des candidates a été confirmée grâce à des tests préalables portant sur les CV et les photos des candidates. Après cela, une référence à une activité bénévole dans une association de LGB a été ajoutée à la moitié des candidatures. L'étude a aussi cherché à déterminer si le style personnel influençait les résultats. Selon certains chercheurs, en effet, le côté plus masculin des lesbiennes (attitude assurée, dominante, etc.), que les employeurs pourraient préférer, expliquerait peut-être leurs salaires relativement élevés. Certains CV ont donc été rédigés de manière à faire apparaître des caractéristiques féminines: leur formulation était «agréable et enjouée» et les hobbies cités comprenaient par exemple le dessin ou la fabrication de vêtements. En revanche, les CV «masculins» avaient un aspect plus ordinaire et mentionnaient des hobbies tels que l'escalade ou la moto. En réalité, quatre groupes de candidates ont été formés: purement féminines, purement masculines, lesbiennes féminines et lesbiennes masculines. Il a été possible d'inclure de nombreux éléments dans les candidatures parce que, sur le marché du travail autrichien, il est d'usage d'envoyer de longs CV. Au total, 1 226 candidatures ont été envoyées en réponse à 613 offres d'emploi.

⁽²⁰³⁾ Les résultats obtenus en Allemagne ne sont pas ici pris en compte car, contrairement aux études menées dans les autres pays, la procédure de test allemande ne couvrait pas toutes les phases du recrutement.

⁽²⁰⁴⁾ Weichselbaumer, Doris, *Sexual orientation discrimination in hiring*, «Labour Economics» n° 10 (2003), p. 629-642.

Résultats

On a constaté que l'indication d'une identité lesbienne avait pour effet de diminuer de 12 à 13 % le taux de convocation à une interview. Il ne s'est par contre pas avéré que l'identité de genre influençait les résultats sur le marché du travail. Les résultats des études de régression portant sur les salaires mentionnés plus haut sont donc plus probablement à attribuer à des erreurs de mesure (les personnes à revenus supérieurs seraient par exemple plus enclines à divulguer leur orientation sexuelle) ou à une productivité plus élevée (qui pourrait s'expliquer par des efforts de travail plus soutenus, situation possible si l'on tient compte du fait que les lesbiennes ont moins de responsabilités domestiques à assumer).

Discrimination fondée sur un handicap en matière de logement

Méthode

Le Département américain du Logement et de l'urbanisme (HUD) a commandé à l'*Urban Institute* (UI) des travaux pour faire progresser les techniques modernes de test, cela afin de mesurer la discrimination que subissent les personnes handicapées. Étant donné la diversité de la population de personnes handicapées et la difficulté considérable d'une mesure efficace de cette discrimination, le projet a été conduit en deux phases. Dans la phase «exploratoire», l'UI a expérimenté diverses méthodes alternatives et découvert que la méthodologie de test jumelé (test en personne et/ou test par téléphone) se prêtait à l'étude de la discrimination commise à l'encontre des personnes ayant une maladie mentale, un handicap du développement ou de la cognition, des personnes sourdes ou malentendantes, ou des personnes en fauteuil roulant. Dans la seconde phase du projet, deux études pilotes ont été menées dans la région de Chicago au moyen de méthodes de recherche conçues pour produire des mesures de la discrimination statistiquement représentatives concernant les deux groupes suivants: les personnes sourdes utilisatrices du système TTY (télétype)⁽²⁰⁵⁾ et les personnes ayant une incapacité physique. Pour ces deux groupes, une centaine de tests ont été conduits avec des paires de testeurs qui ne différaient entre eux que par le fait d'avoir un handicap ou non.

Résultats

Lors d'un appel sur quatre, les fournisseurs de logement ont refusé de communiquer avec les testeurs sourds et accepté de répondre aux demandes téléphoniques ordinaires. Dans les cas où les testeurs sourds ont pu communiquer avec un fournisseur de logement, ils ont reçu des informations comparables concernant les logements disponibles mais moins d'informations sur la façon d'introduire une demande que leurs partenaires non handicapés. Un traitement nettement défavorable a également été subi pour ce qui est des invitations à poursuivre la démarche. Dans l'ensemble, les testeurs sourds ont reçu un traitement moins favorable que leurs partenaires non handicapés dans six tests sur dix, et ont été favorisés dans environ un tiers des tests. L'estimation nette de la discrimination à l'encontre des testeurs sourds a été fixée à 26,7 %.

Selon l'étude centrée sur les personnes en fauteuil roulant, pour commencer, plus d'un tiers des maisons et appartements à louer se trouvaient dans des bâtiments inaccessibles pour les personnes en fauteuil roulant. Lorsque celles-ci visitaient les lieux, on leur décrivait et montrait systématiquement moins de biens à louer qu'aux visiteurs comparables non handicapés. De plus, ces personnes recevaient moins d'informations sur la façon d'introduire la demande de logement. Dans l'ensemble, les personnes en fauteuil roulant ont subi un traitement défavorable dans presque six visites sur dix de biens à louer (dans trois visites sur dix, elles ont cependant été favorisées par rapport à leurs homologues non handicapées). L'estimation hiérarchique nette de la discrimination à l'encontre des personnes en fauteuil roulant était de 30,3 %. Outre cette différence de traitement, presque un fournisseur de logement à louer sur six ayant indiqué pouvoir offrir une habitation à l'une de ces personnes, a refusé que l'on procède à un aménagement raisonnable de l'habitation en fonction des besoins des personnes en fauteuil roulant⁽²⁰⁶⁾.

⁽²⁰⁵⁾ Le télétype est un appareil qui permet aux personnes sourdes, malentendantes ou ayant un défaut d'élocution d'utiliser le téléphone pour communiquer. Son principe est de faire passer des messages dactylographiés au lieu de parler et d'écouter.

⁽²⁰⁶⁾ Turner, Margery Austin et al, *Discrimination Against Persons with Disabilities: Barriers at Every Step*, Office du Développement et de la recherche en politiques, Département américain du Logement et de l'urbanisme, mai 2005.

5.5. | Recherche qualitative

Dans le domaine des sciences sociales, on fait habituellement la distinction entre recherche quantitative et qualitative. En gros, la recherche qualitative peut être vue comme un moyen d'acquérir une compréhension approfondie du comportement humain, des motifs et raisons sous-jacents à ce comportement, et du contexte dans lequel il se produit. La recherche qualitative tente souvent de déterminer quels sont les motifs, actions et expériences de groupes de personnes spécifiques et/ou d'acquérir une compréhension plus profonde des processus sociaux impliqués. À la différence de la recherche quantitative, la recherche qualitative met moins l'accent sur la validité statistique et ses prérequis tels que l'utilisation d'échantillons représentatifs. Elle a donc souvent recours à des échantillons petits mais bien ciblés. Quand on les applique à l'étude des inégalités, les approches qualitatives s'avèrent efficaces pour donner une voix aux victimes de discrimination, à leurs auteurs, aux acteurs de l'administration de la justice. De plus, elles se prêtent bien à l'étude des aspects cumulatifs et intergénérationnels de la discrimination.

Des données de divers types peuvent faire l'objet d'une analyse qualitative. Il existe deux modes d'obtention des données:

- **Collecte de données primaires:** recueillir des informations «fraîches», par exemple à l'aide des moyens suivants:
 - interviews structurées, semi-structurées ou non structurées;
 - focus groupes, interviews de groupe;
 - observation participante.
- **Collecte de données secondaires:** utiliser les données existantes, qui sont habituellement divers types de preuves documentaires comme:
 - archives de la justice et de la police;
 - sources médiatiques;
 - archives des processus politiques;
 - rapports annuels publiés par les entreprises et d'autres organisations.

De même, une série de techniques peuvent servir à analyser les données. Il s'agit par exemple de l'**analyse de discours** et de l'**analyse de conversation**.

Les stratégies de recherche qualitative les plus fréquentes sont notamment les suivantes:

- **Études de cas:** les méthodes basées sur des études de cas comportent un examen longitudinal approfondi d'un seul cas ou acte. Les études de cas ont pour caractéristique principale qu'elles s'efforcent d'atteindre une compréhension exhaustive du cas et ne cherchent pas à privilégier un point de vue en particulier.
- **Interviews approfondies:** le chercheur mène une conversation longue et plus ou moins structurée avec une ou plusieurs personnes. L'avantage de ces interviews est qu'elles permettent souvent d'obtenir des informations très détaillées. Comme les interviews approfondies se basent sur de petits échantillons, leurs résultats ne sont pas nécessairement représentatifs du groupe-cible.
- **Ethnographie:** Noaks et Wincup ont défini l'ethnographie en ces termes: «L'ethnographie est l'étude de groupes de personnes dans leur environnement naturel. Pour ce type d'étude, le chercheur est généralement présent parmi ces personnes pendant une longue période afin de recueillir de façon systématique des données sur leurs activités quotidiennes et la signification qu'elles attachent à ces activités⁽²⁰⁷⁾.» Bien que l'ethnographie soit habituellement associée à l'observation participante, elle comporte fréquemment des interviews approfondies et des analyses documentaires⁽²⁰⁸⁾.
- **Focus groupes:** les focus groupes comptent généralement entre 6 et 12 participants. L'intervieweur y joue un rôle de facilitateur ou de modérateur qui établit l'ordre du jour de la réunion et impose des limites de temps (habituellement une ou deux heures). Les focus groupes peuvent aussi être constitués en ligne. Ils diffèrent des interviews de groupe en ce sens qu'ils permettent davantage d'interaction entre les membres du groupe.

⁽²⁰⁷⁾ Noaks, Lesley et Emma Wincup, *Criminological Research. Understanding Qualitative Methods* (Londres, Sage publications, 2004), p. 93.

⁽²⁰⁸⁾ Ibid, p. 91.

Analyses de procès pour discrimination fondée sur un handicap

Méthode

Wooten et James ⁽²⁰⁹⁾ ont entrepris de déterminer pourquoi des organisations s'efforçaient d'apprendre à prévenir la discrimination à l'encontre de leurs salariés handicapés. Pour ce faire, ces chercheurs ont adopté une méthodologie d'étude de cas multiples et recueilli des données d'archives qualitatives représentant 53 procès. Les sources de données comprenaient des comptes rendus de presse sur des procès, des communiqués de presse de la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC) et des documents d'organisations, par exemple des rapports annuels. Les chercheurs ont analysé ces affaires dans le contexte des théories d'apprentissage organisationnel. À la lumière de ces théories, des organisations apprennent des méthodes en encodant des conclusions d'expériences antérieures dans des routines servant à orienter les comportements. La détection de problèmes tels que la discrimination peut déboucher sur un processus d'apprentissage qui comporte des phases d'acquisition de connaissances, d'interprétation et de distribution d'informations, et la recherche d'une stratégie susceptible de résoudre le problème posé.

Résultats

Après avoir encodé les données, les chercheurs ont identifié quatre grandes barrières à l'apprentissage: 1) orientations organisationnelles discriminatoires, par exemple mauvaise volonté pour prévoir des aménagements raisonnables ou absence d'une infrastructure aidant les salariés handicapés; 2) routines organisationnelles de défense, par exemple dénégation de la discrimination et justification de pratiques de gestion qui ont un effet discriminatoire; 3) utilisation d'un apprentissage réactif, par exemple respect minimal des lois de lutte contre les discriminations et inintérêt pour la cause profonde de la discrimination; 4) mesures de façade, par exemple engagements superficiels envers les salariés handicapés et focalisation sur la conduite stratégique des relations. On a également constaté que des organisations avaient du mal à s'engager dans un apprentissage vicariant (par modèle) et d'ordre plus élevé.

5.6. | Autres types de recherche

Les thèmes de l'égalité et de la discrimination ont fait l'objet de divers types de recherche s'inscrivant dans de nombreuses disciplines académiques, notamment la sociologie, la psychologie, la psychologie sociale, l'économie, le droit et la philosophie politique. Toutes ces recherches – par ailleurs importantes en soi – ne se sont pas, surtout dans ces derniers domaines d'étude, centrées sur la mesure de la discrimination, qui constitue le thème de ce manuel. Soulignons donc que celui-ci ne fournit pas – et telle n'est pas son intention – une description exhaustive de tous les types de recherche méritant d'être approuvés et appuyés.

Trois approches supplémentaires permettant d'étudier divers aspects de la discrimination seront examinées ci-après:

- Études des médias et de la communication.
- Expériences de laboratoire.
- Recherche sur le système judiciaire.

Études des médias et de la communication: dans le contexte qui nous occupe, une ligne de recherche importante est formée par ce que l'on pourrait appeler les études des médias et de la communication. La recherche menée dans ce domaine se focalise sur les diverses dimensions de la communication se déroulant dans divers contextes sociaux comme les écoles, les palais de justice ou parlements, ou au niveau de divers médias tels que la télévision, les quotidiens, l'Internet, les films, la radio, les magazines, la musique ou les jeux. Ce type de recherche se caractérise par l'emploi d'une grande diversité d'approches théoriques et de techniques. Ses stratégies les plus courantes sont notamment l'**analyse de contenu** et l'**analyse de discours**, la première étant habituellement plus orientée sur les aspects quantitatifs que la seconde. Des variantes importantes de ces stratégies de recherche sont appliquées pour étudier le rôle de la communication dans la reproduction du pouvoir, de la domination et de l'inégalité.

En Europe, deux travaux de recherche qui ont été menés assez récemment dans ce domaine ont été centrés sur les thèmes du racisme et de la diversité ethnique.

⁽²⁰⁹⁾ Wooten, Lynn Perry et Erika Hayes James, *Challenges of Organizational Learning: Perpetuation of Discrimination Against Employees with Disabilities*, «Behavioral Sciences and the Law», 23:123-141 (2005).

- Le premier travail, une réalisation du projet *Racism at the Top*, a étudié les archives des débats parlementaires de deux années (1996 et 1997) de six pays européens (Autriche, France, Grande-Bretagne, Italie, Espagne et Pays-Bas). Le principal objectif de ce projet était d'analyser le rôle joué par des politiciens de premier plan dans la reproduction du racisme et de l'antiracisme. Cette analyse a combiné un volet quantitatif et qualitatif. Pour le volet quantitatif (analyse de contenu), des centaines de débats ont été systématiquement encodés, par exemple concernant les principaux thèmes, le parti des orateurs, etc. Il a ainsi été possible de déterminer de quels thèmes les parlementaires des divers pays ont tendance à parler et avec quelle fréquence. L'enquête qualitative réalisée sur une partie des données a consisté en une analyse de discours, où les chercheurs ont davantage mis l'accent sur les thèmes abordés ainsi que sur l'emploi de techniques d'argumentation et de rhétorique ⁽²¹⁰⁾.
- Le second de ces travaux de recherche, publié par l'EUMC, a réalisé une vue d'ensemble de la recherche menée – dans les 15 États membres que comptait l'UE à ce moment – au sujet du racisme et de la diversité culturelle dans les médias. Le rapport qui en a été tiré résume et analyse les études publiées dans ces pays entre 1995 et 2000, cela dans le but de déterminer:
 - de quelle manière les pratiques médiatiques influencent les déclarations relatives aux problèmes de nature ethnique;
 - quelles sont les découvertes disponibles concernant la représentation de la diversité ethnique et culturelle dans les médias, et la reproduction du racisme au travers des médias, et quelles mesures ont été prises dans les États membres pour promouvoir la diversité culturelle et combattre le racisme dans les médias ⁽²¹¹⁾.

Expériences de laboratoire: le concept d'expériences de laboratoire fait référence à un groupe diversifié de stratégies de recherche dont le dénominateur commun est qu'elles sont menées dans des circonstances contrôlées par les chercheurs responsables de l'étude en question. Ces expériences ont souvent pour but d'observer quel type d'impact apparaît chez les sujets d'une recherche

lorsqu'on manipule une seule variable tout en contrôlant avec soin les autres variables susceptibles d'intervenir ou de semer la confusion dans les résultats. Deux types d'expériences complètement différents sont décrits ci-dessous à titre d'exemples:

- Un concept de recherche expérimentale pourrait comporter la formation de plusieurs «complices» expérimentaux – par exemple des personnes de diverses origines ethniques. Il est demandé à ces complices d'interagir avec les participants de l'étude (sujets de la recherche) selon un scénario préparé, de s'habiller dans un style semblable à eux et de présenter en gros un attrait physique comparable. On demande ensuite aux participants de l'étude, qui en ignorent les objectifs, de jouer le rôle de recruteurs en interviewant et évaluant les candidats (les complices). Durant cette phase, on observe très attentivement le comportement des participants de l'étude à l'égard des candidats à l'emploi. Un autre concept de recherche pourrait, par exemple, consister à évaluer des lettres de sollicitation d'emploi contenant la photo du candidat ⁽²¹²⁾.
- Parmi les autres types de concept de recherche, citons celui qui voit le développement de méthodes de recherche dans le domaine de la science médicale. Des chercheurs ont par exemple utilisé l'imagerie par résonance magnétique fonctionnelle (un type d'imagerie cérébrale) afin de déterminer comment les sujets réagissent à des stimuli perceptifs et verbaux liés à diverses origines ethniques. Ils ont de la sorte découvert que les stéréotypes étaient déclenchés de façon plutôt automatique, semblaient résulter d'un apprentissage culturel et étaient souvent internalisés, même par ceux qui font eux-mêmes l'objet de ces stéréotypes ⁽²¹³⁾.

Ces études sont extrêmement utiles pour l'examen des processus psychologiques et apportent de solides preuves étayant l'observation selon laquelle les formes modernes de discrimination peuvent être subtiles, cachées et éventuellement inconscientes ⁽²¹⁴⁾. Les expériences se proposent souvent d'étudier la nature et les effets des préjugés et des stéréotypes mais elles peuvent aussi servir à étudier les comportements discriminatoires.

⁽²¹⁰⁾ Wodak, Ruth et Teun A. van Dijk, *Racism at the Top. Parliamentary Discourses on Ethnic Issues in Six European States* (Klagenfurt, Drava Verlag, 2000).

⁽²¹¹⁾ Ter Wal, Jessika, *Racism and Cultural Diversity in the Mass Media. An overview of research and examples of good practice in the EU Member States, 1995-2000*, EUMC, Vienne, février 2002, p. 11.

⁽²¹²⁾ National Research Council, *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination* (Washington DC, National Academies Press, 2004).

⁽²¹³⁾ Lieberman, Matthew D. et al., *An fMRI investigation of race-related amygdala activity in African-American and Caucasian-American individuals*, «Nature Neuroscience», vol. 8, n° 6, juin 2005.

⁽²¹⁴⁾ Voir note 212.

Les expériences de laboratoire peuvent présenter une validité interne élevée: elles ont démontré leur efficacité pour établir la causalité (qu'est-ce qui est causé par quoi). De plus, elles sont indispensables pour élaborer des théories sur les relations existant entre les attitudes préconçues et les comportements discriminatoires.

Recherche sur le système judiciaire: les préoccupations nées des allégations selon lesquelles les minorités raciales et ethniques subissent des discriminations dans l'administration de la justice ont suscité le lancement d'un certain nombre d'études à ce sujet, en particulier aux États-Unis et au Royaume-Uni⁽²¹⁵⁾. Ces études visent en particulier le système de justice pénale, en couvrant tous les stades de son processus de fonctionnement, notamment:

- **Les actions informelles de la police**, par exemple les pratiques de «contrôle et interrogatoire» et de «contrôle et fouille».
- **L'établissement de profils** dans le cadre des enquêtes criminelles.
- **Le traitement ou mauvais traitement** au cours de l'arrestation ou de la détention;

- **L'inculpation, l'énoncé du verdict et la condamnation**⁽²¹⁶⁾.

Dans ce domaine, la recherche s'effectue souvent au moyen de comparaisons statistiques. Il peut s'agir, en gros, d'un des deux types de comparaison suivants:

- Une comparaison du traitement que différents groupes reçoivent à des stades particuliers du processus du système judiciaire.
- Une comparaison entre la présence en pourcentage d'un groupe à un stade du processus judiciaire par rapport à sa présence en pourcentage dans l'ensemble de la société. Cette comparaison a pour but de déceler une éventuelle surreprésentation.

Des analyses solides et exhaustives nécessitent l'introduction d'un monitoring systématique, comme cela se pratique au Royaume-Uni⁽²¹⁷⁾. Si l'on ne peut compter sur un tel monitoring, il faut inclure dans le concept de recherche d'autres méthodes de collecte de données, par exemple l'observation visuelle. L'on ne saurait trop insister sur l'importance que revêt la participation de représentants des groupes protégés concernés aux phases de planification et d'exécution de toute recherche dans ce domaine.

EXEMPLE

Le projet Barañi

Méthode

Le projet Barañi a mené une étude quantitative et qualitative relative aux femmes roms et au système de justice pénale de l'Espagne. Il avait pris forme au départ d'éléments indiquant une extrême surreprésentation des femmes roms dans les prisons espagnoles. Toutefois, aucun chiffre officiel n'accréditait cette situation, et les éléments en question faisaient plutôt figure d'anecdotes à ce moment. Convaincue de la nécessité de recueillir des données ethniques pour révéler les subtils processus d'inégalité et de discrimination, l'équipe de chercheurs a réalisé un dénombrement ethnique statistiquement valide dans les 14 prisons principales, y interviewant 290 détenues roms. Cette équipe a également interviewé un certain nombre de personnes travaillant dans le système de justice pénale. Certains porte-parole roms ont cependant déclaré avoir peur que les résultats de l'étude soient utilisés contre leur communauté. Afin d'apaiser ces craintes, l'équipe de chercheurs a pris soin de démontrer aux intéressés l'existence et le fonctionnement de processus discriminatoires au sein du système de justice pénale, en soulignant la gravité de cette situation. Les chercheurs ont également jugé important de diffuser leurs conclusions par l'intermédiaire de canaux médiatiques de qualité afin d'éviter tout reportage sensationnaliste.

⁽²¹⁵⁾ Voir par ex. Banks, Cyndi, *Criminal Justice Ethics. Theory and Practice* (Sage, 2004); *Open Society Justice Initiative, Racial Discrimination in the Administration of Justice*, présentation au Comité CERD des Nations unies à l'occasion de sa 65ème session, août 2004, consultable sur: <http://www.soros.org/>. Voir aussi: Commission pour l'égalité raciale, *A Question of Judgement. Summary of Race and Sentencing: A Study in the Crown Court*, par Roger Hood (Londres, CRE, 1992); Commission pour l'égalité raciale, *Juvenile Cautioning and Ethnic Monitoring* (Londres, Commission pour l'égalité raciale, 1989); Commission pour l'égalité raciale, *Cautions v. prosecutions. Ethnic monitoring of juveniles by seven police forces* (Londres, CRE, 1992). Des recherches dans ce domaine ont à l'occasion été menées ailleurs en Europe, voir par ex. Holmberg, Lars et Britta Kyvsgaard, *Are Immigrants and their Descendants Discriminated against in the Danish Criminal Justice System?*, «Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention», vol. 4, n° 2 (2003), p. 125-142.

⁽²¹⁶⁾ Notons qu'une «pénalisation ethnique» dans les phases d'inculpation, d'énoncé du verdict et/ou de condamnation peut prendre la forme non seulement d'un traitement plus sévère à l'égard des contrevenants issus d'un groupe minoritaire mais également d'un traitement plus indulgent à l'égard des contrevenants qui ont commis un délit à l'encontre d'un membre d'un groupe minoritaire.

⁽²¹⁷⁾ Voir la section 4.2 du présent manuel (consacrée aux «rapports Section 95»).

Résultats

L'équipe du projet a constaté qu'environ 25 % des détenues en Espagne sont d'origine rom. Cette valeur constitue une surreprésentation énorme: dans les prisons, les femmes roms sont 20 fois plus nombreuses que dans l'ensemble de la population. Selon l'étude, ces femmes sont victimes d'une triple discrimination, fondée sur la classe sociale, l'origine ethnique et le sexe. Les représentants du système de justice pénale ont toutefois nié l'existence d'une discrimination, et même d'une quelconque éventualité d'une telle situation. Cette déniation pouvait être interprétée comme une reconnaissance implicite de la croyance selon laquelle la seule explication de cette situation est un taux élevé de criminalité parmi les femmes roms. Les chercheurs ont conclu que «la surreprésentation des femmes roms dans les prisons espagnoles constituait un échec grave de la part de notre société et nos institutions. Cet échec est un reflet direct de préjugés profondément enracinés qui trouvent leur expression dans la discrimination, l'exclusion sociale et économique ainsi que dans un usage excessif de mesures répressives, cela face à des problèmes sociaux profonds qui nécessitent la mise en œuvre de mesures résolues en faveur du changement» ⁽²¹⁸⁾.

5.7. | Recommandations

Recommandation n° 6: nécessité de soutenir la recherche

L'importance fondamentale de la recherche sur l'égalité et la discrimination devrait être reconnue en lui octroyant des ressources financières adéquates. Il y a un besoin:

- de recherche longitudinale bénéficiant d'une source de financement soutenue, d'une part, et de recherche ad hoc pour laquelle le financement peut provenir de différentes sources à des moments différents, d'autre part;
- de recherche quantitative et qualitative.

Les organisations qui financent et commandent des travaux de recherche devraient identifier les priorités de ce domaine de coopération en collaboration avec les représentants des groupes protégés et de la communauté scientifique.

Lectures complémentaires

- Bovenkerk, Frank, *Testing discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin* (Genève, Organisation internationale du travail, 1992).
- Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, *Recommandation de politique générale n° 4: Enquêtes nationales sur l'expérience et la perception de la discrimination et du racisme par les victimes potentielles* (Conseil de l'Europe, 1998).
- Krizán, Andrea (éd.), *Ethnic Monitoring and Data Protection: The European Context* (Budapest, CPS books, 2001).
- Noaks, Lesley et Emma Wincup, *Criminological Research: Understanding Qualitative Methods* (Londres, Sage publications LTD, 2004).

⁽²¹⁸⁾ Pour plus d'informations, voir le site internet du projet Barañi, à l'adresse <http://personales.jet.es/gea21/> (consulté le 1.10.2006).

- Pratt, Sara, Discrimination Against Persons with Disabilities. Testing guidance for Practitioners, Office du développement et de la recherche en politiques, Département américain du Logement et de l'urbanisme, juillet 2005: http://www.huduser.org/Publications/pdf/DDS_Testing_Guidance.pdf
 - Division de statistique des Nations unies, Manuel pour l'élaboration d'un système de statistiques de la justice pénale (New York, Nations unies, 2003).
-

6 | Le monitoring de la diversité au sein des organisations

6.1. | Introduction

Dans les contextes de l'emploi et de la fourniture de services, le monitoring de la diversité désigne le processus par lequel une organisation observe l'impact de ses politiques et pratiques sur les groupes protégés. Il existe deux formes de monitoring :

- **Monitoring quantitatif :** désigne le monitoring « numérique », un processus par lequel une organisation recueille, conserve et analyse des données relatives à la composition de sa main-d'œuvre et/ou aux utilisateurs de ses services, par rapport aux motifs de discrimination concernés. Le monitoring quantitatif s'effectue en tenant des fichiers administratifs ou en menant des enquêtes exhaustives auprès de la main-d'œuvre.
- **Monitoring qualitatif :** désigne les processus par lesquels une organisation tente d'obtenir un feedback concernant l'impact produit par ses politiques et pratiques sur les groupes protégés. Le monitoring qualitatif peut s'effectuer au moyen d'entretiens en panel, d'enquêtes de satisfaction, de sondages aléatoires ou ciblés, d'observations et, de façon générale, de toute autre technique dont l'objectif primaire n'est pas d'obtenir des informations quantitatives mais qualitatives.

La distinction entre ces deux types de monitoring n'est pas vraiment tranchée : le monitoring quantitatif comprend souvent des éléments qualitatifs, et vice versa. Ils ne devraient pas être considérés comme incompatibles car ils peuvent, et devraient être utilisés en tant que **mesures complémentaires**. Le choix de l'action adéquate dépend de nombreux facteurs tels que la taille de l'organisation concernée. Dans le droit fil de l'accent placé par ce manuel sur les données statistiques, l'examen du concept de monitoring auquel nous procéderons ci-dessous sera centré sur le monitoring quantitatif numérique.

Le monitoring est peut-être la mesure la plus efficace qu'une organisation puisse prendre pour s'assurer de sa conformité avec les lois sur l'égalité. Il s'inscrit habituel-

lement dans un engagement plus large en faveur de l'égalité de traitement et peut aller de pair avec d'autres mesures telles que l'**adoption de politiques en matière d'égalité de traitement**, des formations pour le personnel ou un réexamen des politiques et procédures relatives à l'emploi et au lieu de travail. Le monitoring peut aider à :

- mettre en évidence les inégalités ;
- déterminer leurs causes profondes ;
- remédier à toute injustice ou tout désavantage ;
- faire clairement comprendre aux salariés, candidats au recrutement, clients et actionnaires que l'employeur prend au sérieux le thème de l'égalité des chances ⁽²¹⁹⁾.

En matière d'emploi, le monitoring permet à l'employeur d'examiner la composition de sa main-d'œuvre par rapport aux catégories concernées par l'égalité, et de comparer cette composition aux données de référence, pour autant qu'il en existe. Le monitoring lui permet aussi d'analyser dans quelle mesure ses pratiques et procédures ont des effets sur divers groupes ⁽²²⁰⁾.

En matière de fourniture de services, le monitoring peut permettre de déterminer quels groupes utilisent les services en question, et dans quelle mesure ils en sont satisfaits. Les organisations peuvent alors chercher des manières d'atteindre les groupes sous-représentés, veiller à ce que leurs services répondent aux besoins spécifiques de chaque groupe et lui soient offerts en toute équité ⁽²²¹⁾.

La finalité du monitoring est de permettre à une organisation d'obtenir une image statistiquement valide des effets de ses politiques et pratiques sur les groupes protégés. Son objectif fondamental n'est pas d'obtenir des informations ou de prendre des mesures concernant une personne en particulier mais de le faire pour la main-d'œuvre en général. Cet objectif ne peut toutefois être atteint sans recueillir des données individuelles, d'où la nécessité de telles données. Selon le mode opératoire du monitoring, le processus de collecte d'informations peut être adapté pour répondre également à des besoins

⁽²¹⁹⁾ Commission pour l'égalité raciale, *Ethnic Monitoring: A Guide for public authorities* (CRE, 2002), p. 3. Equality Commission for Northern Ireland, *Sexual orientation in Northern Ireland. The Law and Good Practice*, p. 32 et suiv. Consultable à l'adresse : <http://www.equalityni.org>

⁽²²⁰⁾ Idem.

⁽²²¹⁾ Idem.

au niveau individuel, par exemple pour obtenir les informations nécessaires à la réalisation d'aménagements raisonnables en faveur des salariés et clients handicapés. Dans ce cas, la personne concernée doit être informée de toutes les finalités des données qu'elle fournit.

6.2. | Le monitoring de la diversité dans l'emploi

Bien que les deux directives de l'UE n'imposent pas d'obligation juridique directe aux employeurs concernant le monitoring de la diversité de leur main-d'œuvre, la formulation uniforme de l'article 11, paragraphe 1, de la directive sur l'égalité raciale, et de l'article 13, paragraphe 1, de la directive sur l'égalité en matière d'emploi, accordent au monitoring de la composition de la force de travail la première place dans leur liste d'exemples de mesures que les partenaires sociaux devraient envisager d'adopter. En effet, ces deux directives disposent ceci:

Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par le monitoring de la composition de la force de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

De nombreux employeurs sont convaincus que la diversité de la main-d'œuvre est **également sensée du point de vue commercial**. Grâce aux pratiques de recrutement fondées sur l'inclusion, ils ont accès au vivier de talents le plus large possible. De plus, le fait pour un employeur de montrer un intérêt pour l'égalité des chances est perçu comme une attitude socialement souhaitable et s'inscrit dans le droit fil des politiques de responsabilité sociale des entreprises, qui connaissent une popularité croissante. Le monitoring du lieu de travail peut conférer crédibilité et intégrité à de telles ambitions.

Le *Guide du monitoring ethnique*, élaboré par la Commission britannique pour l'égalité raciale, souligne le rôle essentiel du monitoring dans le cadre de tout engagement en faveur de l'égalité ⁽²²²⁾:

Sans monitoring ethnique, une organisation ne pourra jamais savoir si son programme ou sa politique d'égalité raciale fonctionne. Cette politique risque d'être perçue comme n'étant favorable à l'égalité raciale que pour la forme. Mener une politique d'égalité sans exercer un monitoring ethnique est comparable à rechercher une bonne gestion financière sans tenir de comptabilité.

Un employeur qui a une attitude proactive pour promouvoir l'égalité des chances, et qui est perçu comme tel, a des chances d'améliorer son image aux yeux de ses salariés, clients et candidats aux postes vacants ⁽²²³⁾. Des bénéfices importants peuvent en résulter pour l'entreprise, par exemple un moindre roulement du personnel et un intérêt accru pour en faire partie ⁽²²⁴⁾. Le monitoring peut également aider les employeurs à exploiter leurs ressources avec plus d'efficacité et à éviter toute procédure juridique potentiellement coûteuse qui pourrait découler d'une plainte pour discrimination ⁽²²⁵⁾.

6.2.1. | Monitoring de la main-d'œuvre

Beaucoup, voire la plupart des employeurs recueillent et conservent assez volontiers des données relatives à leurs salariés. Ainsi, des informations qui concernent surtout le sexe, l'adresse, les états de service et autres peuvent être requises aux fins du paiement des salaires et des impôts mais aussi de la gestion de la main-d'œuvre en général. Pour établir un monitoring de sa main-d'œuvre, l'employeur n'a qu'à étendre le champ des informations recueillies pour couvrir aussi les données ayant trait à un ou plusieurs motifs de discrimination. Les enquêtes anonymes de la main-d'œuvre offrent une solution lorsque les lois nationales sur la protection des données limitent ou interdisent la collecte de données sensibles dans le contexte de l'emploi.

Le monitoring de la diversité de la main-d'œuvre devrait idéalement couvrir tous les aspects relatifs à l'emploi, notamment la promotion de carrière, le salaire et autres conditions de travail, ainsi que la rupture du lien de travail. Étant donné que les «**plafonds de verre**» limitent souvent les chances des personnes appartenant à un groupe protégé, il est fondamental de surveiller la progression des travailleurs vers les emplois de niveau supérieur ⁽²²⁶⁾. Parfois les chances de ces personnes

⁽²²²⁾ Commission pour l'égalité raciale, *Ethnic Monitoring: A Guide for public authorities* (CRE, 2002), p. 3.

⁽²²³⁾ Equality Commission for Northern Ireland, *Sexual orientation in Northern Ireland. The Law and Good Practice*, mars 2004, p. 21.

⁽²²⁴⁾ Voir par ex. la même référence que ci-dessus, et Johnson, Richard W. et David Neumark, *Age discrimination, Job separations, and employment status of older workers: Evidence from self-reports*, National Bureau of Economic Research, juin 1996.

⁽²²⁵⁾ Commission pour l'égalité raciale, *Ethnic Monitoring: A Guide for public authorities* (CRE, 2002), p. 4.

⁽²²⁶⁾ Dex, Shirley et Kingsley Purdam, *Equal Opportunities and Recruitment. How Census data can help employers to assess their practices* (York, York Publishing Services, 2005), p. 21.

sont restreintes par des « **murs de verre** », à cause desquels les membres d'un groupe particulier finissent par se retrouver concentrés dans des professions ou types d'emploi particuliers. Par conséquent, le monitoring devrait également permettre de déterminer si tous les groupes sont répartis de façon égale dans les divers services et fonctions de l'organisation concernée.

L'obtention d'informations relatives à la représentation des divers groupes protégés au sein de la main-d'œuvre est déjà utile en soi, en particulier quand le monitoring s'effectue de façon permanente ou à intervalles réguliers, car l'établissement de données longitudinales permet une évaluation des tendances. Qui plus est, lorsque les données internes d'une organisation peuvent être comparées à des **données de référence externes** – des données relatives aux taux de participation prévus des groupes concernés – les données internes prennent encore davantage d'utilité. Il existe deux sources principales de données de référence:

- Les **données statistiques officielles**, qui révèlent le degré de représentation des divers groupes protégés dans la réserve de main-d'œuvre qualifiée comprise dans l'aire de recrutement, c'est-à-dire la zone dans laquelle l'employeur en question trouve sa main-d'œuvre⁽²²⁷⁾. De telles informations ne peuvent s'obtenir qu'au moyen d'enquêtes à grande échelle, comme le recensement de la population ou l'enquête sur les forces de travail, pour autant que ces enquêtes recueillent des données en rapport avec les motifs de discrimination. Dans certains cas, les informations rassemblées par les registres administratifs ou les enquêtes par sondage peuvent apporter les données nécessaires.
- En l'absence de données telles que mentionnées ci-dessus, un point de comparaison utile peut provenir des **données recueillies par des organisations similaires**. C'est surtout le cas lorsque plusieurs organisations ont convenu de mettre en commun leurs données dans le but de constituer des valeurs de référence conjointes, au regard desquelles chaque membre du groupe peut évaluer ses performances. De telles données ont cependant leurs limites: les valeurs de référence peuvent traduire des déséquilibres dans la représentation d'un ou plu-

sieurs groupes protégés dans un secteur particulier, et il peut être nécessaire de prendre en compte l'effet de facteurs géographiques et démographiques⁽²²⁸⁾.

Par exemple, les données sur la proportion d'enseignants issus de minorités dans une région donnée, telles que révélées par les données du marché du travail, peuvent être utilisées par une école de cette région comme référence et objectif. Cette école peut de la sorte déterminer si son personnel enseignant est représentatif de l'ensemble de la population.

Indépendamment de leur source, il est impératif que les données de référence soient basées sur les mêmes concepts et schémas de classification que les données de monitoring, sans quoi il n'y aurait pas de comparabilité entre ces deux ensembles de données⁽²²⁹⁾.

Lorsque la comparaison de données internes et externes révèle une sous-représentation significative du point de vue statistique⁽²³⁰⁾, cela trahit une éventuelle discrimination, une possibilité qui mérite une enquête plus approfondie. Même si la découverte d'une **sous-représentation constitue un puissant indicateur** de l'existence d'un problème, elle ne prouve pas en elle-même l'existence d'une discrimination. Le déséquilibre constaté peut résulter d'un autre facteur, licite ou illicite. Il appartient alors à l'employeur de passer en revue ses politiques et pratiques en matière de recrutement, de promotion de carrière et de maintien en fonction des travailleurs dans le but de découvrir pourquoi la représentation d'un groupe n'a pas atteint le niveau qu'on aurait pu attendre. L'employeur devrait en particulier surveiller ses processus de recrutement et de sélection afin de s'assurer que les candidats membres du ou des groupes sous-représentés ne soient pas licenciés, pour quelque motif que ce soit, ou qu'ils fassent au moins la démarche de se porter candidats. Il peut s'avérer nécessaire d'adopter des mesures d'action positive pour corriger le déséquilibre constaté.

6.2.2. | Monitoring du recrutement et de la sélection

Les employeurs désireux de s'assurer que leurs pratiques de recrutement et de sélection sont conformes

⁽²²⁷⁾ La zone géographique dans laquelle l'employeur recrute de nouveaux salariés diffère habituellement selon l'emploi considéré. En général, l'aire de recrutement est plutôt locale pour les emplois de débutant ou de bas niveau, et plus étendue, voire nationale, pour les emplois de niveau plus élevé.

⁽²²⁸⁾ Voir par ex. Commission pour l'égalité raciale, *Ethnic Monitoring: A Guide for public authorities* (CRE, 2002), p. 22.

⁽²²⁹⁾ Par exemple, il est clair que si le formulaire de monitoring utilisé par un employeur ne définit le «handicap» qu'en termes d'incapacité physique, alors que les données de référence s'y rapportant (par ex. les données d'un recensement) sont fondées sur une définition plus large, ces deux éléments ne constituent pas une base commune apte à la comparaison. Les catégories à utiliser pour la collecte de données relatives aux candidats à un emploi et à la main-d'œuvre devraient donc correspondre aux catégories employées dans les recensements et/ou les autres sources de données officielles.

⁽²³⁰⁾ Tout employeur peut effectuer divers tests pour déterminer si les différences constatées sont réelles ou attribuables à un pur hasard. Il s'agit notamment des tests de signification statistique et de la règle «des quatre cinquièmes», largement répandue aux États-Unis. Voir par ex. Commission pour l'égalité raciale, *Ethnic Monitoring: A Guide for public authorities* (CRE, 2002), p. 22-23.

aux lois relatives à l'égalité doivent trouver les réponses aux questions suivantes:

- Des personnes de tous les groupes, en proportion de leur présence dans la population, répondent-elles aux offres d'emploi publiées?
- Compte tenu des caractéristiques des personnes qui y répondent, les membres de chaque groupe ont-ils les mêmes chances de se retrouver dans la liste des candidats sélectionnés?
- Compte tenu des personnes reprises dans la liste des candidats sélectionnés, les membres de chaque groupe ont-ils les mêmes chances de se voir offrir l'emploi visé ⁽²³¹⁾?

Des données de référence externes sont nécessaires pour répondre à la première question. Les proportions de candidats de divers groupes protégés doivent être comparées aux proportions de ces personnes présentes dans l'ensemble de la population qualifiée. À cette fin, les employeurs ont besoin de savoir quelle est la réserve potentielle de candidats qualifiés présente sur le marché du travail approprié ⁽²³²⁾. Ici aussi, les données statistiques des recensements, des enquêtes sur les forces de travail ou d'autres sources officielles similaires peuvent apporter les chiffres comparatifs nécessaires. Dans les cas où, pour un groupe particulier, la représentation des candidats, les emplois offerts ou les résultats en termes de recrutement s'écartent de la représentation de ce groupe dans la population qualifiée correspondante, cela trahit une éventuelle discrimination, une possibilité qui mérite une enquête plus approfondie ⁽²³³⁾.

Le monitoring du recrutement et de la sélection n'est jamais une tâche superflue, même quand des données de référence appropriées sont indisponibles ou de qualité insuffisante. En effet, les données de monitoring peuvent, même en soi, révéler des irrégularités dans le processus au cours duquel les candidats sont sélectionnés, invités à participer à un entretien et à accepter l'emploi visé. Illustrons cela par l'exemple fictif suivant:

L'utilité du monitoring des diverses phases du processus de recrutement et de sélection peut être illustrée par un simple exemple. Supposons que la société fictive Acme Legal Consultancy LTD vienne de s'établir à Helsinki et veuille commencer par engager 52 juristes. Cette société, qui aspire à devenir un employeur respectant l'égalité des chances, demande à chaque can-

didat de compléter un formulaire de monitoring, ce qui est fait. Pour garder les choses simples, supposons également que les juristes ayant un handicap représentent 10 % du total des juristes de la région de Helsinki et qu'il n'y a pas de grandes différences de qualifications entre les juristes handicapés et les juristes non handicapés. L'analyse du processus de recrutement donne le tableau suivant:

	Candidats	Sélectionnés	Emploi offert
Juristes non handicapés	N=1000	N= 100	N=50
Juristes handicapés	N=100	N=8	N=2

L'examen de ce tableau nous permet déjà de constater que Acme Legal Consultancy a réussi à susciter un nombre de candidatures de juristes handicapés presque égal au taux de référence applicable (9,1 % par rapport à 10 %). Cette société serait cependant bien inspirée de réexaminer ses pratiques de recrutement afin d'arriver à une parité totale. Au niveau du processus de sélection, le problème est plus préoccupant: 8 % des candidats handicapés ont été sélectionnés, alors que la valeur correspondante était de 10 % pour les candidats non handicapés. La différence de traitement la plus flagrante est toutefois constatée au niveau des décisions finales d'engagement: après la phase de sélection, les candidats handicapés n'avaient plus que 25 % de chances d'être engagés, contre 50 % pour les candidats non handicapés. La différence globale du taux de réussite pour les candidats handicapés ou non était cumulative, s'accroissant à chaque phase du processus. À la fin de celui-ci, les chiffres révèlent que, en raison de ce déséquilibre cumulatif, les candidats non handicapés avaient 2,5 fois plus de chances d'obtenir un emploi que les candidats handicapés. À l'évidence, la firme Acme Legal Consultancy n'assume pas son ambition de devenir un employeur respectant l'égalité des chances. Elle aurait besoin de réexaminer sérieusement ses processus de recrutement et, surtout, de sélection.

6.2.3. | Agir à partir des résultats

Il est crucial pour les employeurs de lier le monitoring à une action concrète de remédiation. Une telle action devrait s'attaquer directement à la cause du problème identifiée par l'analyse des données de monitoring. Par

⁽²³¹⁾ Voir Dex, Shirley et Kingsley Purdam, *Equal Opportunities and Recruitment. How Census data can help employers to assess their practices* (York, York Publishing Services, 2005), p. 7-8.

⁽²³²⁾ Ibid, p. 1.

⁽²³³⁾ Ibid, p. 8.

conséquent, dans les cas où il est prouvé que les personnes appartenant à un groupe particulier ne se portent pas candidates à des emplois dans une proportion équivalente à leur présence dans l'ensemble de la population, l'employeur concerné devrait réexaminer ses procédures de publicité d'embauche, voire son image parmi le groupe-cible. Si cela ne suffit pas, l'employeur devrait envisager d'organiser des événements de recrutement spéciaux et des campagnes ciblées sur le groupe sous-représenté⁽²³⁴⁾. Il pourrait également envisager, si possible, d'offrir une formation de pré-emploi pour préparer les candidats potentiels aux tests et interviews de sélection, et de mettre en place des liens avec des groupes de communautés locales⁽²³⁵⁾. Lorsque le problème ne vient pas d'une proportion anormale de candidats mais de déséquilibres statistiques au niveau des candidats présélectionnés ou retenus pour l'emploi, l'employeur devrait réexaminer ses mécanismes et critères décisionnels internes. L'adoption de mesures d'action positive serait à considérer dans le but de remédier à tout déséquilibre de représentation.

6.2.4. | Considérations techniques et pratiques

En principe, les éléments de monitoring de la diversité présents au sein d'une organisation ne sont pas en soi problématiques ni techniquement difficiles à gérer. Il existe deux orientations principales concernant la réalisation du monitoring :

- **La collecte de données personnelles** (données liées à des personnes identifiables), couplée à la tenue des fichiers qui y sont associés.
- **Les enquêtes anonymes sur la main-d'œuvre.**

Collecte de données personnelles

Dans cette première approche, l'employeur peut conduire une **enquête sur l'égalité**, par exemple en demandant à chaque salarié de compléter un formulaire dans lequel celui-ci indique s'il appartient à un ou plusieurs groupes protégés. Tout travailleur à qui l'on demande de fournir des informations doit recevoir une explication complète concernant les finalités de cette collecte de données, l'importance de sa réponse, la façon dont ces données seront traitées et les dispositions prises pour assurer leur sécurité et confidentialité.

Une fois obtenues, les informations peuvent être saisies dans le socle de connaissances de salariés à utiliser pour l'analyse.

Il importe que l'employeur soit en mesure de maintenir ses fichiers à jour. Pour ce faire, il peut demander à tous ses nouveaux salariés de remplir le formulaire en question – à moins qu'ils aient fourni les informations requises en posant leur candidature – et introduire les modifications nécessaires dans le socle de connaissances quand la relation de travail prend fin⁽²³⁶⁾. L'actualisation des fichiers peut nécessiter une nouvelle enquête, surtout s'il est question de handicap, un aspect assez variable.

Pour le monitoring du processus de recrutement et de sélection, l'employeur peut demander à tous les candidats à un emploi de remplir un **formulaire de l'égalité des chances**. Dans le but d'apaiser toute crainte concernant un abus des données au cours du processus de sélection, il convient de séparer le traitement de ces informations du traitement des candidatures à proprement parler et de le confier à une personne sans rapport avec le processus de sélection, en veillant au respect des exigences de confidentialité. Dès que les informations relatives à la présélection des candidats, aux salaires et à la promotion de carrière sont disponibles, elles peuvent être introduites dans le socle de connaissances des salariés. Les statistiques globales sur les candidats et la main-d'œuvre, ventilées par motifs de discrimination, peuvent ensuite être comparées aux chiffres ayant trait à la composition de la population correspondante.

Rappelons que, en règle générale, nul ne peut être contraint de divulguer des informations personnelles sensibles: la divulgation de telles informations doit être volontaire. En outre, dans un premier temps, les employeurs peuvent se sentir gênés de poser des questions sur des thèmes sensibles, tout comme les salariés et candidats à un poste peuvent être gênés d'y répondre. Il faut toutefois savoir que les lacunes de données ont des effets négatifs directs sur la qualité de la procédure de monitoring. Les employeurs ont donc intérêt à rechercher des manières d'encourager leurs salariés à fournir les données requises. Il existe beaucoup de façons d'encourager cette participation aux enquêtes :

- Les employeurs devraient expliquer clairement la finalité du monitoring (promotion de l'égalité de traitement).

⁽²³⁴⁾ Voir par ex. Dex, Shirley et Kingsley Purdam, *Equal Opportunities and Recruitment. How Census data can help employers to assess their practices* (York, York Publishing Services, 2005), p. 22.

⁽²³⁵⁾ Stavo-Debaugé, Joan et Sue Scott, *Final Report on England, projet Medis*, mai 2004, p. 63.

⁽²³⁶⁾ Les données peuvent par exemple être retirées du registre du personnel et rendues anonymes. Elles ne devraient cependant pas être complètement supprimées car un employeur pourrait encore en avoir besoin, par exemple pour pouvoir se défendre contre d'éventuelles plaintes pour discrimination ou pour analyser les profils des salariés ayant quitté son entreprise, une telle analyse pouvant révéler d'éventuels problèmes dans l'entreprise en question.

- Les employeurs devraient être en mesure de garantir la confidentialité des données.
- Les employeurs devraient agir en fonction des situations qu'ils constatent.
- Le questionnaire de suivi devrait être conçu avec soin:
 - il devrait être concis afin de ne pas être fastidieux à remplir;
 - ses questions devraient être formulées dans un langage clair;
 - il devrait être testé au préalable.

L'expérience montre que la confiance dans tout système de monitoring tend à augmenter une fois que ledit système a été mis en place, qu'il a été présenté aux personnes concernées et que celles-ci s'y habituent.

Collecte de données anonymes

Cette seconde approche permet de rechercher le même type d'informations mais au moyen d'**enquêtes anonymes**. Ces enquêtes peuvent fournir un instantané de la diversité de la main-d'œuvre à un moment donné, à la condition que leurs taux de réponse soient acceptables. Les personnes qui ont des réserves concernant la collecte de données ne devraient avoir aucun problème pour coopérer à ce type de monitoring car les données ne sont liées à aucun individu en particulier. On a d'ailleurs constaté que la collecte d'informations sensibles au moyen d'enquêtes anonymes se traduisait par une augmentation considérable des taux de réponse parmi les groupes protégés, surtout chez les personnes handicapées et les personnes LGB.

Données personnelles ou données anonymes

Le monitoring basé sur des enquêtes anonymes a certes ses mérites mais aussi quelques limitations. Comme les données ne sont pas liées à des individus en particulier, elles ne peuvent servir à suivre une évolution ou à enquêter sur les causes sous-jacentes de tendances identifiées. De plus, les données obtenues de la sorte vieillissant avec le temps, il n'est pas possible de maintenir une image actualisée de la composition d'une main-d'œuvre. Par conséquent, ces enquêtes doivent être répétées à intervalles réguliers si l'on veut obtenir des données sur les tendances, une répétition qui peut

s'avérer fastidieuse tant pour les salariés que pour l'employeur. Au moment de déterminer l'intervalle approprié, il faudrait tenir compte à la fois du fardeau à supporter par les personnes visées par l'enquête et de la nécessité d'obtenir des informations actualisées.

La question de savoir si le monitoring anonyme présente des avantages par rapport au monitoring non anonyme sur les plans des taux de réponse et de l'anonymat dépend de la taille de l'organisation et du niveau d'information recherché. Dans une organisation de petite taille ou même de taille moyenne, l'utilisation d'un questionnaire détaillé peut déboucher sur une situation où il est possible d'établir un lien entre des réponses individuelles et des personnes précises. Cette possibilité affaiblit la notion même de monitoring anonyme et peut entraîner une baisse de la disposition à coopérer. L'utilité de cette méthode doit donc être évaluée au cas par cas.

Dans l'ensemble, la collecte de données personnelles présente quelques avantages par rapport à la collecte de données anonymes. De plus, les avantages associés à l'anonymat peuvent ne pas apparaître si des informations détaillées sont requises ou si l'entreprise ou l'organisation en question est de petite taille. Toutefois, le monitoring anonyme peut s'avérer la seule solution possible lorsque les lois nationales en matière de protection des données n'autorisent pas le monitoring basé sur des données personnelles ou si les travailleurs opposent de fortes réticences à participer à un monitoring non anonyme. Il est également possible d'employer les deux méthodes en combinaison: un employeur peut surveiller la diversité de sa main-d'œuvre en recueillant des données personnelles, et obtenir des informations complémentaires, par exemple sur les expériences de harcèlement ou d'autres discriminations, par l'intermédiaire d'enquêtes anonymes. L'employeur peut aussi juger préférable d'utiliser divers types de monitoring en fonction des divers motifs de discrimination à étudier.

L'une des manières de résoudre le problème des données incomplètes consiste à utiliser la classification par un tiers en complément à l'autoclassification. Dans la classification par un tiers, c'est une autre personne que la personne concernée par les données qui établit la classification concernant celle-ci. La tierce personne peut par exemple être un représentant de l'employeur. Cette méthode est utilisée dans une certaine mesure au Royaume-Uni et aux États-Unis en matière de monitoring ethnique⁽²³⁷⁾. Dans certains pays, les lois nationales sur la protection des données peuvent toutefois limiter son applicabilité.

⁽²³⁷⁾ Par exemple, le guide de la CRE sur le monitoring ethnique recommande aux autorités publiques de compléter leurs données en recourant à la méthode de la classification par un tiers dans les cas où les données sont insuffisantes pour constituer la base d'une analyse fiable.

6.3. | Le monitoring de la diversité dans le contexte de la fourniture de services

L'interdiction de toute discrimination établie par la directive sur l'égalité raciale s'applique non seulement au domaine de l'emploi mais aussi, entre autres, à l'éducation, la sécurité sociale, les soins de santé, les avantages sociaux ainsi qu'à l'accès et à la fourniture de biens et services, y compris le logement. Il convient de prendre en compte le fait que les lois nationales vont parfois plus loin que cette directive, en interdisant dans ces domaines toute discrimination fondée sur d'autres motifs. Si elles veulent s'assurer de leur respect de la loi, les entreprises actives dans ces domaines peuvent donc avoir besoin d'effectuer un monitoring non seulement de leur personnel mais aussi de la fourniture de leurs services. On a constaté que le monitoring permettait d'apporter des informations utiles, en particulier dans les domaines du logement, de l'éducation et des soins de santé.

Les organisations qui exercent un monitoring de leurs services peuvent utiliser les informations ainsi obtenues pour:

- évaluer leurs performances;
- identifier les obstacles aux bonnes performances et les mesures à prendre pour améliorer ces obstacles;
- examiner les progrès accomplis et, si nécessaire, adapter les mesures en conséquence;
- fixer des objectifs pour l'amélioration des résultats;
- établir des comparaisons avec d'autres entités comparables;
- conduire des évaluations d'impact efficaces ⁽²³⁸⁾.

Sans monitoring, une organisation n'a pour ainsi dire aucun moyen d'obtenir de façon systématique des informations sur ces aspects de ses activités. Le monitoring peut servir à déterminer quels groupes utilisent ou reçoivent les services et si l'un ou l'autre groupe rencontre des difficultés particulières. Par exemple, une agence de

services de logement peut avoir besoin d'établir des profils d'utilisation de ses services pour vérifier que tous les groupes bénéficient d'un accès égal à des logements de qualité égale et dans des conditions égales. Une école peut vouloir évaluer l'impact de ses politiques sur les élèves, le personnel et les parents issus de divers groupes protégés. Elle peut aussi souhaiter surveiller le fonctionnement de ses politiques et modes opératoires, en plaçant un accent particulier sur le niveau de réussite de ses élèves. Quant aux établissements d'enseignement supérieur et de troisième cycle, ils peuvent vouloir effectuer un monitoring, par groupe protégé, des inscriptions et des progrès de ses étudiants, ainsi que du recrutement et du développement de carrière de son personnel ⁽²³⁹⁾.

Il existe plusieurs méthodes permettant de recueillir des informations sur la fourniture de services, entre autres les suivantes:

- **Tenue de registres administratifs:** beaucoup d'entités (telles que des écoles) avec lesquelles des personnes ont des contacts continus ou prolongés peuvent envisager d'adapter leur système de collecte de données de manière à pouvoir tenir à jour des registres relatifs aux bénéficiaires de leurs services, avec une ventilation par catégories concernées par les mesures d'égalité.
- **Enquêtes:** si les contacts sont ponctuels ou à durée limitée, ou si le fournisseur de services ne souhaite pas entreprendre une telle tenue de registres, une grande partie des informations nécessaires peut être recueillie grâce aux moyens suivants:
 - interviews,
 - panels et/ou
 - questionnaires, notamment enquêtes de satisfaction des clients.

Le choix de la méthode devrait correspondre aux besoins d'informations de l'organisation en question: les interviews et les entretiens en panel peuvent apporter des informations détaillées, tandis qu'une enquête par questionnaire permet de rassembler des informations quantitatives ayant trait à un grand nombre de personnes.

- **Observation.**
- **Test de situation.**

⁽²³⁸⁾ Disability Rights Commission, *The Disability Equality Duty: Guidance on gathering and analysing evidence to inform action*, août 2006, p. 15. Consultable à l'adresse: http://www.drc.org.uk/pdf/DRC_Evidence_Gathering_Guidance.pdf (consulté le 1.10.2006).

⁽²³⁹⁾ Commission pour l'égalité raciale, *Ethnic Monitoring: A Guide for public authorities* (CRE, 2002) p. 5. Pour plus d'informations sur le monitoring de la fourniture de services, voir *ibid.*, p. 47. Voir aussi Dyke, Ruth et Yasmin Gunaratnam, *Ethnic monitoring in higher education: some reflections on methodology*, «Int. J. Social Research Methodology», 2000, vol. 3, n° 4, 325-345.

- «**Inspection mystère**»: l'inspection mystère permet d'évaluer les services aux clients fournis par une organisation publique ou privée, du point de vue d'un client ou d'un autre bénéficiaire des services. Des professionnels ou des personnes ordinaires se font passer pour des clients afin de tester les services proposés par l'organisation. Cette méthode est utilisée par divers fournisseurs de services comme des hôtels, restaurants, compagnies aériennes et même des hôpitaux. Elle peut consister en observations, visites, appels téléphoniques et ainsi de suite. On y a en général recours pour vérifier la qualité d'une fourniture de services mais elle peut également servir à évaluer l'égalité de traitement.

Encore une fois, il n'existe pas de solution universelle pour ce qui est de la façon de recueillir les informations requises. En pratique, le choix de la méthode de collecte de données la plus appropriée dépend surtout du type d'entité concernée, de ses besoins d'informations, de ses mécanismes de collecte de données, des besoins et attitudes des groupes-cibles ainsi que des lois nationales relatives à la protection des données ⁽²⁴⁰⁾. Toutes les méthodes de collecte de données ont leurs propres avantages et inconvénients. Comme elles ne sont pas incompatibles, tout fournisseur de services peut tirer profit d'une combinaison de ces méthodes.

Les informations obtenues doivent être analysées avec soin afin de déterminer si les services sont fournis de façon juste et équitable et si les membres des groupes protégés rencontrent des obstacles particuliers. Une différence qui est révélée par des statistiques de résultats signale l'existence d'un problème éventuel mais ne constitue pas en elle-même une preuve de discrimination. Dans ce cas, une enquête plus détaillée des causes de la différence constatée s'impose. Cette enquête doit être suivie d'une action, par exemple: la suppression des barrières injustes qui ont été identifiées durant le processus de monitoring; l'examen des politiques et processus de prise de décision; l'adoption de politiques d'action positive (y compris des activités de mobilisation); la fixation d'objectifs. Les données de référence externes peuvent être utiles pour l'analyse des données internes et la planification des actions de remédiation, par exemple pour la fixation d'objectifs.

6.4. | Le monitoring: une évaluation

L'égalité des chances pour tous les groupes, en particulier dans le domaine de la vie professionnelle, est synonyme d'importants avantages pour les membres des groupes protégés, le monde des entreprises et la société dans son ensemble. Les expériences des pays où un monitoring de l'égalité a été entrepris sont pour la plupart très positives ⁽²⁴¹⁾. Le monitoring aide les organisations à identifier les pratiques discriminatoires et autres barrières à l'égalité de traitement, et à composer une main-d'œuvre plus diversifiée. Par ailleurs, des difficultés ont parfois été rencontrées, concernant par exemple l'obtention de données représentatives, le manque de données de référence fiables et même des réticences à remplir leurs obligations de la part des organisations concernées.

Étant donné que l'emploi et la fourniture de services sont des domaines essentiels du point de vue de l'égalité de traitement, que le monitoring est probablement la méthode la plus efficace pour promouvoir l'égalité de traitement dans ces domaines, et qu'elle ne comporte pas de difficultés techniques majeures – comme en témoigne la réussite de sa mise en œuvre dans plusieurs pays – il est recommandé à tous les États membres de l'UE d'étudier les moyens d'introduire le monitoring dans les lieux de travail.

Il conviendrait d'associer une grande diversité d'entités au processus de développement d'un plan d'action national en matière de monitoring. Ces entités sont notamment les services gouvernementaux concernés, les partenaires sociaux, les groupes protégés, les organismes nationaux de promotion de l'égalité de traitement, les agences statistiques nationales et les autorités nationales en charge de la protection des données.

Les débats à mener au niveau national sur le monitoring devraient couvrir les principaux aspects suivants:

- **L'étendue du monitoring:**
 - Le monitoring doit-il faire partie d'une obligation plus large portant sur la réalisation de l'égalité, qui imposerait par exemple aux organisations d'établir un plan d'égalité?

⁽²⁴⁰⁾ Les entités qui ont déjà mis en place des mécanismes grâce auxquels elles recueillent des informations sur les bénéficiaires de leurs services devraient étudier la possibilité d'adapter ces mécanismes de manière à obtenir une ventilation des données par motifs de discrimination. Ces entités sont habituellement des écoles, des agences de placement ou des organisations de soins sanitaires ou sociaux.

⁽²⁴¹⁾ Hepple, B., Coussey, M. et Choudhury, T., *Equality: A new framework. Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation* (Cambridge, University of Cambridge, 2000). Commission pour l'égalité raciale, *Ethnic Monitoring: A Guide for public authorities* (CRE, 2002). Dex, Shirley et Kingsley Purdam, *Equal Opportunities and Recruitment. How Census data can help employers to assess their practices* (York, York Publishing Services, 2005), p. 10. 2004 Monitoring Report n° 15, Commission sur l'égalité de l'Irlande du Nord: <http://www.equalityni.org>

- Quelles entités l'obligation de monitoring devrait-il couvrir (secteur public et/ou privé, au travers du respect de clauses contractuelles ou d'une obligation directe)?
 - Quels groupes protégés le monitoring doit-il couvrir?
 - Le monitoring doit-il couvrir à la fois le domaine de l'emploi et celui de la fourniture de services?
- **Choix du mode de mise en œuvre du monitoring** (monitoring qualitatif ou quantitatif; monitoring anonyme ou nominatif; autocatégorisation ou catégorisation par un tiers). Les mécanismes de monitoring doivent-ils être identiques pour tous les groupes protégés, ou serait-il plus pratique d'introduire un monitoring quantitatif numérique pour certains aspects, comme le sexe et l'origine ethnique, et d'utiliser d'autres types de processus de retour d'informations pour les autres aspects?
 - **Base juridique du monitoring:** bien que de plus en plus d'entreprises et d'autres organisations approuvent pour le principe la nécessité de s'assurer de la conformité de leurs politiques et pratiques aux lois relatives à l'égalité de traitement, des indications émanant de divers pays montrent qu'elles ont tendance à considérer le monitoring comme un fardeau supplémentaire et qu'elles l'instaureront uniquement si elles y sont obligées. Cela signifie qu'il est nécessaire de doter la collecte de données d'une solide base juridique ou autre, assortie de la possibilité d'appliquer des sanctions efficaces et proportionnées aux organisations refusant de remplir leurs obligations. Il faut toutefois noter qu'il est possible pour une organisation d'instaurer un système de suivi, et ainsi d'en récolter les bénéfices, même en l'absence d'obligations légales s'y rapportant.
 - **Régime de protection des données:** les effets des lois nationales relatives à la protection des données doivent être analysés avec soin car ces lois établissent parfois des limites quant aux types de monitoring autorisés. Il peut être envisageable d'apporter des amendements à des lois posant un obstacle superflu, cela pour autant que ces modifications se fassent en conformité avec les législations communautaires et internationales applicables. Le régime national de protection des données devrait être examiné pour s'assurer qu'il comporte des sauvegardes adéquates prévenant tout abus ou traitement illicite de données sensibles.
 - **Existence de données de référence appropriées:** le monitoring est plus efficace si on peut comparer les informations qui en résultent à des données de référence fiables. En pratique, cette finalité ne peut être assurée qu'avec des ensembles de données nationaux contenant des informations socioéconomiques ventilées par catégories de motifs de discrimination et par zones géographiques. En d'autres termes, les données de référence doivent être recueillies au moyen de recensements, d'enquêtes sur les forces de travail ou d'autres enquêtes majeures.
 - **Standardisation des concepts et catégories:** dans le but de faciliter la production de séries de données comparables, le partage d'informations et la mesure des performances dans le temps, il importe de développer et d'utiliser des concepts et catégories uniformisés. Il pourrait également s'avérer utile d'élaborer un formulaire standardisé pour la collecte des données relatives à l'égalité.
 - **Nécessité de promouvoir la formation en matière de suivi de la diversité.**
- Il faut être conscient que l'efficacité de tout système de monitoring dépend de la mesure dans laquelle les groupes et personnes concernés sont disposés à y coopérer. Compte tenu de cette condition, il est impératif d'être clair concernant les finalités du monitoring mais aussi de lier celle-ci à une stratégie plus vaste relative à l'égalité de traitement. L'expérience montre que ce processus suscite la confiance du public quand celui-ci constate que les organisations concernées agissent sur la base des résultats de la collecte de données et quand le monitoring s'inscrit dans un engagement général en faveur de l'égalité des chances. Le monitoring devrait être vu comme un moyen d'atteindre une fin et pas comme une fin en soi.

6.5. | Études de cas

Étude de cas n° 1: Canada ^[242]

La loi sur l'équité en matière d'emploi (la Loi) et le règlement sur l'équité en matière d'emploi qui s'y rattache, tous deux entrés en vigueur le 24 octobre 1996, constituent le cadre législatif sous-tendant l'équité en matière d'emploi au niveau fédéral au Canada. La Loi s'applique

⁽²⁴²⁾ Ce texte apporte une large vue d'ensemble du système canadien. Pour des informations complètes et détaillées, consulter le site internet de la Commission canadienne des droits de la personne, à l'adresse http://www.chrc-ccdp.ca/employment_equity/default-fr.asp?lang_update=1 (consulté le 1.6.2006).

aux employeurs du secteur privé actifs dans les secteurs régis par le fédéral, notamment le secteur bancaire, le secteur des communications et le secteur des transports, aux sociétés établies en vue d'accomplir des fonctions ou des tâches au nom du gouvernement du Canada, et aux entreprises qui emploient 100 personnes ou plus et qui concluent avec ce gouvernement des marchés de biens et services d'une valeur de 200 000 \$ ou plus. La Loi s'applique aussi à de nombreux employeurs du secteur public. La Loi et le règlement qui s'y rattache cherchent à répertorier et à éliminer les obstacles qui nuisent à l'embauche des femmes, des autochtones⁽²⁴³⁾, des personnes handicapées⁽²⁴⁴⁾ et des membres de minorités visibles⁽²⁴⁵⁾ (soit les quatre groupes désignés) puis à veiller à ce que ces groupes atteignent un niveau d'emploi qui est au moins égal à leur représentation dans la population apte au travail définie tant par les qualifications et l'admissibilité que par l'emplacement géographique⁽²⁴⁶⁾.

Tout employeur visé par la Loi est tenu de recueillir des renseignements sur son effectif et d'effectuer des analyses sur celui-ci afin de mesurer la sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle. En pratique, l'employeur doit procéder à une enquête parmi sa main-d'œuvre en remettant à chacun de ses salariés un questionnaire qui lui demande d'indiquer, entre autres, s'il appartient à l'un des groupes désignés. Cette collecte de données s'effectue selon le principe de l'auto-identification: seuls sont pris en compte dans les groupes correspondants les salariés qui s'identifient auprès de l'employeur, ou acceptent de l'être par lui, comme membres de l'un des groupes désignés. Le questionnaire doit indiquer que les réponses fournies le sont de façon volontaire, ce qui n'empêche pas l'employeur d'exiger de chaque salarié qu'il lui remette le questionnaire. Le questionnaire doit permettre d'identifier le salarié, par son nom ou d'une autre façon. Les informations qu'il contient sont en effet destinées à être introduites dans les dossiers d'équité en matière d'emploi tenus par l'employeur. Celui-ci doit tenir ces dossiers à jour en remettant à chaque nouveau salarié un questionnaire d'enquête sur le personnel, ainsi qu'en apportant les modifications nécessaires aux dossiers afin de prendre en compte tout membre d'un groupe désigné qui aurait été licencié. Les renseignements recueillis par l'employeur sont confidentiels et ne

peuvent être utilisés que pour permettre à l'employeur de remplir ses obligations dans le cadre de la Loi.

Sur la base des renseignements recueillis, chaque employeur est tenu d'effectuer des analyses sur son effectif afin de déterminer le nombre de salariés appartenant aux divers groupes désignés et de mesurer leur (éventuelle) sous-représentation. À cet effet, l'employeur compare la représentation de chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle de son effectif à la représentation de ce groupe dans chaque groupe professionnel (selon l'élément qui se prête le mieux à la comparaison): 1) au sein de la population canadienne apte au travail, ou 2) dans les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé de choisir ses salariés.

Lorsque cette analyse révèle une sous-représentation, l'employeur en question est tenu d'étudier ses systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés.

Chaque employeur est tenu d'élaborer un **plan d'équité en matière d'emploi** comportant les éléments suivants:

- Les règles et usages positifs à instituer en matière de recrutement, de formation, d'avancement et de maintien en fonction des membres des groupes désignés, afin de corriger la sous-représentation de ces personnes révélée par l'analyse des données.
- Les mesures à prendre par l'employeur en vue de la suppression des obstacles déterminés par son étude.
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures, règles et usages précités.
- Les objectifs quantitatifs de recrutement et d'avancement des personnes des groupes désignés visant à accroître leur représentation dans chaque catégorie professionnelle où il existe une sous-représentation, de même que les mesures à prendre chaque année en vue d'atteindre ces objectifs.

⁽²⁴³⁾ Selon la Loi, le terme «autochtones» désigne les «Indiens, les Inuit et les Métis».

⁽²⁴⁴⁾ Selon la Loi, le terme «personnes handicapées» désigne les «personnes qui ont une déficience durable ou récurrente, soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui: (a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par l'employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience».

⁽²⁴⁵⁾ Selon la Loi, le terme «membres des minorités visibles» désigne les «personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche».

⁽²⁴⁶⁾ Selon la section 6 de la Loi, l'obligation de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié. Elle ne l'oblige pas non plus à créer de nouveaux postes ni à engager ou promouvoir des personnes qui ne possèdent pas les qualifications essentielles pour le travail à accomplir.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre de son plan d'équité et d'assurer le suivi régulier de celle-ci.

Il est également tenu de déposer chaque année un rapport qui donne les renseignements suivants, entre autres:

- Le nombre de ses salariés, le nombre de membres des groupes désignés qui en font partie, les branches d'activité de ses salariés, le lieu de son établissement et le lieu de travail de ses salariés.
- Les catégories professionnelles qui composent son personnel et la représentation des membres de ces groupes dans chacune d'elles.
- Les échelles de rémunération de ses salariés et la représentation des membres de ces groupes dans chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons réglementaires.
- Le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des groupes désignés.

Ce rapport doit aussi comporter l'énoncé des mesures prises par l'employeur en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus.

Des agents de vérification de la conformité, désignés par la Commission canadienne des droits de la personne, peuvent procéder à des **contrôles d'application** chez les employeurs. Ces agents sont habilités à effectuer des visites des lieux et à exiger la production de documents. Si l'agent de vérification estime qu'un employeur ne respecte pas ses obligations, il tente, par la négociation, d'obtenir de lui l'engagement écrit qu'il prendra les mesures correctives nécessaires pour remédier au manquement. Si l'employeur ne donne pas d'engagement écrit jugé suffisant, la Commission peut lui ordonner de prendre les mesures correctives en question. Dans les stades ultérieurs de ce processus, l'affaire peut être portée devant un tribunal de l'équité en matière d'emploi et, en dernier recours, une sanction pécuniaire peut être appliquée à l'employeur.

Le fonctionnement du régime d'équité en matière d'emploi nécessite l'existence de données sur les caractéris-

tiques liées au marché du travail se rapportant aux groupes désignés. Ces données sont tirées des recensements de population et, dans le cas des personnes handicapées, des recensements et de l'enquête sur la participation et les limitations d'activités. Le fonctionnement de ce système a en outre été grandement facilité par le fait que des définitions opérationnelles des quatre groupes désignés ont été élaborées aux fins des lois applicables en la matière.

Étude de cas n° 2: Royaume-Uni

Origine ethnique

Au Royaume-Uni, la plupart des autorités publiques ont l'obligation légale générale de:

- supprimer la discrimination illicite;
- promouvoir l'égalité des chances;
- promouvoir de bonnes relations entre partenaires de groupes ethniques différents ⁽²⁴⁷⁾.

Cette **obligation générale** a été instaurée par la *loi (modifiée) de 2000 sur les relations raciales* et complétée par des **obligations spécifiques** contenues dans l'*ordonnance de 2001 relative à la loi de 1976 sur les relations raciales (obligations statutaires)*. La Commission pour l'égalité raciale (CRE) a publié plusieurs codes de pratiques, statutaires ou non, qui entrent dans les détails de ces obligations relatives à l'égalité raciale et ethnique. Bien que les codes statutaires n'imposent pas d'obligations légales à proprement parler et ne donnent pas d'énoncés de la loi faisant autorité, ils sont pris en compte dans toute procédure judiciaire intentée en vertu de la loi sur les relations raciales ⁽²⁴⁸⁾.

Trois obligations spécifiques ont été conçues pour aider les autorités publiques à respecter l'obligation générale: 1) l'obligation de publier un programme d'égalité raciale; 2) l'obligation en matière d'emploi; 3) l'obligation applicable aux écoles et établissements d'enseignement supérieur ⁽²⁴⁹⁾. La première de ces obligations spécifiques impose à des autorités publiques très diverses d'élaborer et de publier un programme d'égalité raciale comportant un énoncé des dispositions prises pour évaluer l'impact probable des politiques proposées en la matière et pour consulter à ce sujet les parties concernées; ce pro-

⁽²⁴⁷⁾ Les autorités concernées sont notamment les départements du gouvernement central, les autorités locales, les autorités de la justice pénale, les autorités en charge de l'enseignement et les organismes de réglementation.

⁽²⁴⁸⁾ Les tribunaux devant prendre les codes statutaires en compte, un employeur peut bénéficier de son adhésion au code concerné s'il a à se défendre devant une cour ou un tribunal dans une affaire de discrimination.

⁽²⁴⁹⁾ Toute autorité soumise à l'obligation générale n'est pas nécessairement visée par l'une ou la totalité des obligations spécifiques.

gramme doit également présenter les dispositions prises par ces autorités pour veiller à ce que leurs politiques ne produisent pas d'effet adverse sur l'égalité raciale. Les autorités publiques liées par la première obligation spécifique sont tenues de surveiller toutes leurs fonctions et politiques ayant trait à l'obligation générale. Le code de pratiques statutaire de la CRE définit les fonctions d'une autorité publique comme l'ensemble des devoirs et pouvoirs de cette autorité. En d'autres termes, les autorités publiques doivent aussi effectuer le monitoring des aspects principaux de leur fourniture de services.

La plupart des autorités publiques liées par l'obligation générale sont tenues, en vertu de la «deuxième» obligation spécifique et en tant qu'employeurs, de promouvoir l'égalité raciale. Cela signifie qu'elles doivent exercer un monitoring, par groupe racial, des éléments suivants:

- 1) Le nombre de:
 - a membres du personnel en poste;
 - b candidats à un emploi, une formation ou une promotion, dans chaque groupe racial.
- 2) Pour les autorités employant au moins 150 personnes à temps plein, le nombre de membres du personnel issus de chaque groupe racial qui:
 - c reçoivent une formation;
 - d bénéficient d'avantages ou subissent des inconvénients en raison des procédures d'évaluation des performances appliquées par ces autorités;
 - e sont impliqués dans des procédures de griefs;
 - f font l'objet de procédures disciplinaires;
 - g cessent de travailler pour l'autorité en question.

Chaque autorité liée par cette obligation est tenue de publier une fois par an les résultats de ses activités de monitoring.

Les établissements d'enseignement sont tenus, en vertu de la troisième obligation spécifique, d'exercer un monitoring de la composition ethnique et des performances de leur personnel et de leurs élèves. Les écoles doivent élaborer et publier une politique d'égalité raciale ainsi que surveiller et évaluer les effets de leurs politiques sur les élèves, le personnel et les parents issus de minorités ethniques. Quant aux établissements d'enseignement supérieur et de troisième cycle (par exemple les universités), ils doivent évaluer l'impact de toutes leurs politiques sur leurs étudiants et leur personnel. Ils sont également tenus d'effectuer un monitoring, par groupe racial, des inscriptions et des progrès de leurs étudiants, ainsi que du recrutement et du développement de carrière de leur personnel. La CRE a publié un code de pratiques pour donner aux autorités publiques des orientations sur les manières de répondre à ces exigences statutaires. Elle a aussi publié des orientations qui montrent

comment exercer un monitoring efficace dans le cadre du respect de ces obligations.

Le monitoring de la discrimination en matière d'emploi n'est pas une obligation légale pour les entités privées. Le code de pratiques concerné se contente donc de la recommander. Jusqu'à présent, relativement peu d'employeurs du secteur privé ont suivi cette recommandation. C'est pourquoi des voix se sont élevées pour réclamer l'imposition à ces employeurs de l'une ou l'autre forme de monitoring obligatoire. Un élément incite cependant le secteur privé à mettre en place un tel monitoring: l'obligation de promouvoir l'égalité raciale s'applique aux marchés publics.

Handicap

La loi de 2005 relative à la discrimination fondée sur un handicap impose à toutes les autorités publiques britanniques l'obligation générale d'éviter toute discrimination illicite fondée sur un handicap et de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées. Les règlements (obligations statutaires) de 2005 relatifs à la discrimination fondée sur un handicap imposent aux autorités publiques l'obligation spécifique d'élaborer un **programme d'égalité pour les personnes handicapées** comportant l'énoncé des mesures prises par l'autorité en question pour mettre en œuvre l'obligation générale. Ce programme doit également présenter les mesures prises par l'autorité pour exercer le monitoring de l'impact de ses politiques et pratiques, notamment en matière d'emploi, sur les personnes handicapées. Une fois par an, l'autorité publique est tenue de soumettre un rapport sur les résultats de ses activités de monitoring et, tous les trois ans, un rapport sur les progrès qu'elle a accomplis pour renforcer l'égalité en faveur des personnes handicapées.

Irlande du Nord

L'ordonnance de 1998 sur l'égalité d'emploi et de traitement (FETO), dans sa version modifiée, rend illicite toute discrimination fondée sur les convictions religieuses et/ou les opinions politiques dans les domaines de l'emploi, de la fourniture de biens et services, de la vente ou de la gestion immobilière ainsi que de l'enseignement supérieur et de troisième cycle. La FETO a été modifiée en 2003 pour assurer sa conformité avec la directive de l'UE sur l'égalité en matière d'emploi.

La FETO impose un certain nombre d'obligations importantes aux employeurs. Ainsi, tous les employeurs du secteur privé ayant à leur service plus de dix salariés à temps plein sont tenus de s'inscrire auprès de la Commission sur l'égalité. Certains employeurs du secteur public y sont considérés comme automatiquement ins-

crits. Tous les employeurs inscrits sont tenus de soumettre chaque année à la Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord (ECNI) un rapport de monitoring comportant des informations détaillées sur le milieu communautaire, le sexe et la classification professionnelle de leur main-d'œuvre. Dans ce contexte, on entend par «milieu communautaire» l'appartenance à la communauté protestante ou catholique romaine de l'Irlande du Nord. Tous les employeurs inscrits sont tenus de fournir des informations détaillées sur leurs salariés, candidats à un poste et candidats retenus. De plus, les grands employeurs du secteur privé (ceux qui occupent plus de 250 salariés à temps plein ou partiel) et tous les employeurs du secteur public doivent fournir des informations détaillées sur leurs salariés ayant obtenu une promotion ou quitté le service.

Selon le «réexamen de l'article 55», tous les employeurs inscrits sont tenus de réexaminer, au moins une fois tous les trois ans, la composition de leur main-d'œuvre ainsi que leurs pratiques de recrutement, formation et promotion, afin de déterminer si les protestants et les catho-

liques romains participent à l'emploi de façon équitable. Si un employeur constate, grâce à ce réexamen, que la participation équitable à l'emploi n'est pas assurée pour les membres de l'une ou l'autre communauté, ou risque de ne plus être assurée, il est tenu de déterminer l'éventuelle action positive dont l'adoption serait raisonnable et indiquée.

La Commission sur l'égalité peut enquêter sur les pratiques d'emploi de tout employeur d'Irlande du Nord à tout moment. Si la Commission estime qu'une action positive s'impose pour assurer une participation équitable, elle peut tenter d'obtenir de l'employeur en question l'engagement d'entreprendre une telle action. Si cet engagement n'est pas obtenu ou pas respecté, la Commission est légalement habilitée à ordonner à l'employeur d'agir dans ce sens. Les employeurs qui sont en infraction avec la législation pour ne pas s'être inscrits auprès de la Commission ou pour ne pas lui avoir soumis un rapport de monitoring s'exposent à des sanctions pénales et économiques telles que la perte de subventions publiques et l'exclusion de marchés publics⁽²⁵⁰⁾.

6.6. | Recommandations

Recommandation n° 7: nécessité d'un monitoring de la composition de la force de travail

Il est vivement conseillé à tous les États membres de l'UE d'entamer, avec les partenaires sociaux, les représentants des groupes protégés et les autres intervenants concernés, un dialogue sur la nécessité de mettre en place des exigences de monitoring de la composition de la force de travail et de la fourniture de services. Il convient également d'organiser des formations sur les modalités pratiques de mise en œuvre d'un tel monitoring.

Informations et lectures complémentaires

Le monitoring aux États-Unis

- Site Internet de la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi: <http://www.eeoc.gov/>

Le monitoring au Royaume-Uni

- Site Internet de la Commission pour l'égalité raciale: <http://www.cre.gov.uk>
- Site Internet de la Commission pour les droits des personnes handicapées: <http://www.drc.gov.uk/>
- Site Internet de Stonewall: www.stonewall.org.uk
- Site Internet de la Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord: <http://www.equalityni.org/>

⁽²⁵⁰⁾ Les renseignements donnés sur l'Irlande du Nord sont tirés des informations disponibles sur le site internet de la Commission pour l'égalité de l'Irlande du Nord, à l'adresse: www.equalityni.org

Le monitoring en Australie

- Site Internet du directeur de l'Égalité des chances dans l'emploi public (NSW): www.eeo.nsw.gov.au

Le monitoring au Canada

- Site Internet de la Commission canadienne des droits de la personne: <http://www.chrc-ccdp.ca/>

Publications

- Dex, Shirley et Kingsley Purdam, *Equal Opportunities and Recruitment. How Census data can help employers to assess their practices* (York, York Publishing Services, 2005).
 - Commission européenne, *Le cas commercial en faveur de la diversité. Bonnes pratiques sur le lieu de travail* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européenne, 2005).
 - Projet MEDIS, *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas.*
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_fr.htm
 - Wrench, John, *Diversity Management and Discrimination: Immigrants and ethnic minorities in the EU* (Ashgate, à paraître).
-

7 | Élaborer un plan d'action national

7.1. | Introduction

L'un des grands défauts des pratiques actuelles de collecte de données est le **manque de coordination** au niveau national. Seuls quelques pays ont adopté une approche systématique pour élaborer un socle national de connaissances sur la discrimination et, même dans ce cas, leur action a tendance à n'être centrée que sur certains motifs de discrimination et/ou domaines de la vie. Cette situation est regrettable car, sans coordination ni approche systématique de la collecte de données :

- **Il est difficile de savoir quelles données existent et où elles se trouvent.**
- **Il est difficile de savoir quelles données pourraient être obtenues** en développant les actuels mécanismes de collecte de données.
- **Il est difficile d'identifier les lacunes du socle de connaissances** et, partant, les principaux besoins de données.
- **Les divers ensembles de données risquent d'être basés sur des définitions, classifications et pratiques de collecte de données disparates**, ce qui rend leur analyse conjointe (ou « triangulation ») difficile, voire impossible.
- **Il est difficile d'éviter le risque de duplication des travaux**, une organisation donnée ne sachant pas nécessairement quels travaux sont menés ou prévus par une autre organisation.
- **Il est difficile pour les utilisateurs finaux des données d'obtenir une image complète de la discrimination** car les informations sont fragmentées et souvent non déclarées.

Pour toutes ces raisons, il faut impérativement atteindre un certain degré de coordination entre les divers acteurs au niveau national. Dans la situation idéale, un système national intégré de collecte de données sur l'égalité permet aux travaux menés par les diverses organisations de se compléter et de contribuer à l'élaboration d'un socle de connaissances raisonnablement complet sur la discrimination. Cet objectif peut s'atteindre par l'adoption d'un

plan d'action national. Les chapitres suivants formulent une série de suggestions qui peuvent s'avérer utiles pour la mise en place d'une coopération nationale dans ce domaine.

7.2. | Aspects organisationnels

Pour commencer, il est essentiel que l'élaboration et l'adoption d'un plan d'action national, ou l'adoption d'un autre type d'action plus adapté aux circonstances du pays, se basent sur une **vaste consultation** et **participation** des groupes d'acteurs clés. Ces groupes sont notamment :

- **Les groupes protégés**: la réussite de la plupart des opérations de collecte de données dépend en pratique de la disposition et de la capacité à coopérer du ou des groupes protégés concerné(s). Il est donc crucial d'impliquer les représentants de ces groupes dans la planification de toutes les activités, et cela dès que possible ⁽²⁵¹⁾. Une activité d'un type donné ne devrait pas être entreprise si le groupe protégé concerné y est opposé.
- **Les utilisateurs des données relatives à l'égalité**: voir la section 1.3. de ce manuel pour un examen des divers usages et utilisateurs des données relatives à l'égalité.
- **Les producteurs des données**: il s'agit notamment des institutions statistiques nationales, des responsables des statistiques des systèmes judiciaires, des représentants du monde académique (par ex. les instituts de recherche) et des ONG actives dans ce domaine.
- **Les experts en statistiques**: les statisticiens savent quels instruments de collecte de données existent déjà, ce qui peut être réalisé au moyen d'un type donné d'instrument et comment les mécanismes de collecte de données peuvent être améliorés de manière à obtenir des données relatives à l'égalité.
- **Les experts en législation relative à la lutte contre les discriminations et à la protection de la vie privée**: les lois nationales de lutte contre les discrimi-

⁽²⁵¹⁾ Le niveau d'organisation des groupes protégés varie d'un pays à l'autre. L'absence d'organisations représentatives ne doit cependant pas servir d'excuse pour ne pas consulter et impliquer les membres des groupes concernés.

nations définissent la discrimination, les domaines de la vie où elle est interdite, et les motifs pour lesquels elle est interdite. Ces lois forment donc un point de départ naturel pour les activités de collecte de données. Les lois nationales sur la protection des données et de la vie privée déterminent le cadre dans lequel toute collecte de données doit être menée. Ces deux ensembles de lois nationales, bien que basés sur les législations internationales et communautaires, vont parfois plus loin que celles-ci. Il importe donc de les prendre en compte.

- **Les représentants des deux côtés du secteur en question:** étant donné que l'emploi est un domaine essentiel dans lequel des activités de collecte de données doivent être réalisées, il est important de veiller à la coopération des partenaires sociaux.

7.3. | Éléments essentiels d'un plan d'action

Il est nécessaire de mener des recherches de base avant de se lancer dans l'élaboration d'un plan d'action national. Ainsi, il faut réaliser un **audit des données sur l'égalité** afin de recenser les mécanismes de collecte de données qui existent déjà. Cet audit devrait être complété par un examen des mécanismes de collecte de données qui ne sont pas utilisés pour produire des données sur l'égalité mais pourraient l'être ultérieurement. Pour éviter tout problème, il est recommandé de consulter des spécialistes des législations sur la vie privée et la protection des données, qui pourront déterminer les effets de ces lois sur les activités de collecte de données.

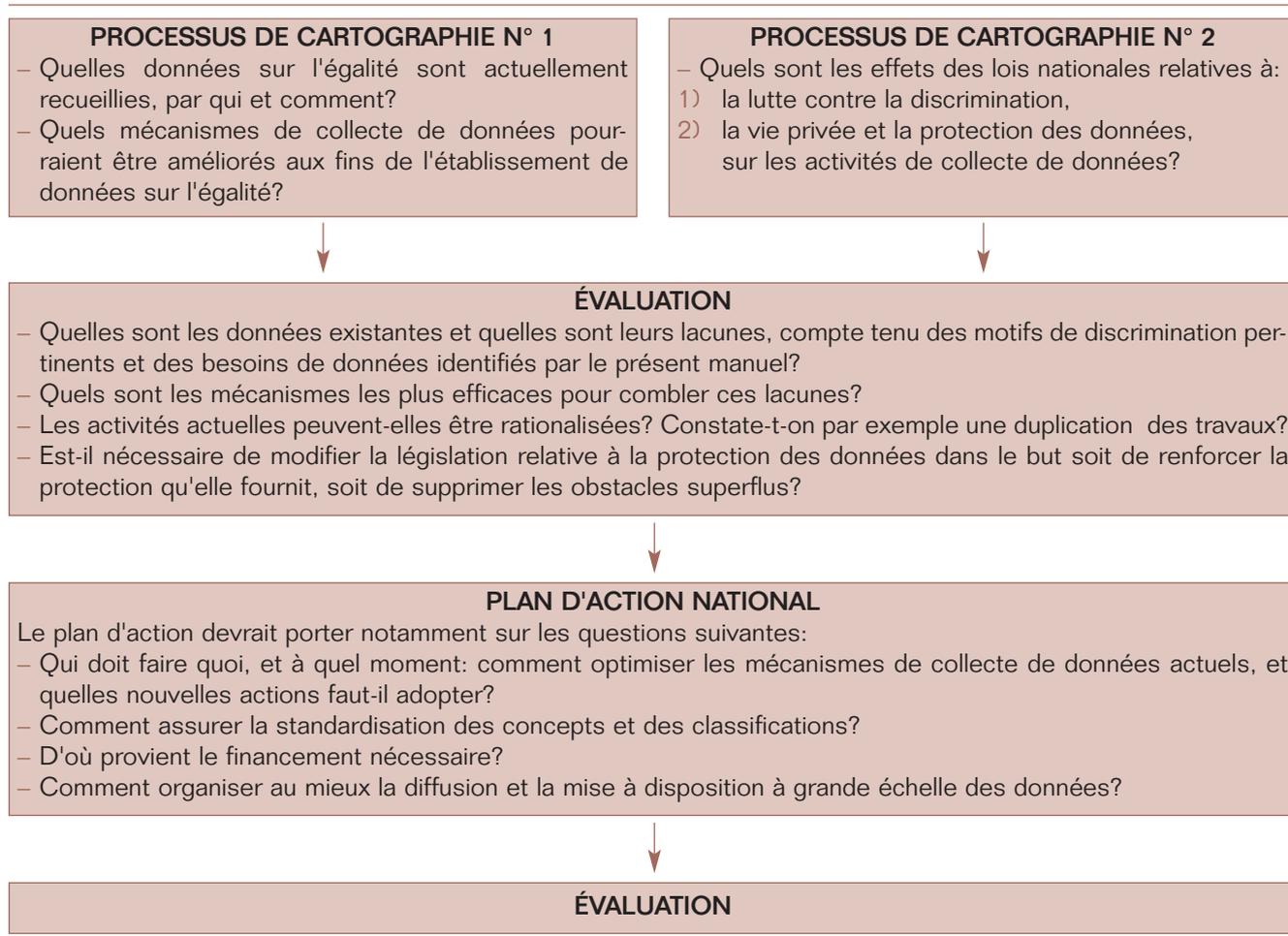
Une fois les recherches de base réalisées, il est possible d'évaluer la situation du pays quant à la disponibilité de données sur l'égalité. Cette première évaluation permet alors d'**évaluer les lacunes** de la collecte de données et d'identifier les mesures à prendre pour combler ces lacunes. Le plan d'action devrait énoncer en détail les rôles et responsabilités des diverses organisations concernées, et établir une planification intégrée de la collecte de données. Il devrait également prévoir un **financement adéquat** des diverses activités prévues. Ce plan devrait aussi considérer les moyens de promouvoir le développement et l'utilisation de normes communes (concepts et classifications) au travers des diverses activités de collecte de données.

Enfin, et cela est essentiel, le plan d'action devrait énoncer les moyens permettant de **diffuser** les données auprès du public. Sans diminuer l'importance de la publication des rapports spécifiques par les divers producteurs de données sur l'égalité, il faudrait étudier la possibilité de désigner, par exemple, un institut de recherche ou un organisme de promotion de l'égalité de traitement comme organe responsable de l'élaboration d'un **rapport annuel intégré**, basé sur l'analyse de l'ensemble des données disponibles. Ce même organe pourrait aussi servir de **point d'information** en gérant un site Internet via lequel le public pourrait trouver des informations sur toutes les ressources dans le domaine des données sur l'égalité. D'autres options plus adaptées aux circonstances de chaque pays peuvent également être envisagées.

Il importe également d'**évaluer** régulièrement le système national de collecte de données, et d'actualiser le plan d'action national sur la base de cette évaluation.

La figure 4 ci-après illustre les phases et aspects clés de ce processus.

Figure 4. | Élaboration du plan d'action national



Dès que le plan d'action national a été adopté et mis en œuvre, il est impératif d'exploiter au maximum les données qui commencent à s'accumuler. Il importe donc de mettre en place un monitoring de l'égalité, qui porte non seulement sur la collecte de données mais aussi sur l'analyse et l'utilisation de ces données. Les données et leurs implications pour la législation et la politique de lutte contre les discriminations devraient faire l'objet d'une analyse approfondie, et toute action dans ce domaine devrait être orientée par les résultats de cette analyse. Les données relatives à l'égalité ne sont pas une finalité en soi mais le moyen indispensable d'atteindre une finalité: la promotion de l'égalité de traitement.

7.4. | Étude de cas: Finlande ^[252]

Informations contextuelles

La Finlande a transposé dans sa législation la directive sur l'égalité raciale et la directive sur l'égalité en matière d'emploi principalement au moyen de la loi sur la non-discrimination, entrée en vigueur le 1^{er} février 2004. La discrimination est par ailleurs interdite par d'autres dispositions législatives du pays, notamment sa Constitution et son code pénal. Dans l'ensemble, le champ d'application

⁽²⁵²⁾ Texte rédigé par Simo Mannila et Timo Makkonen.

matériel de la législation finlandaise pour la lutte contre la discrimination est un peu plus large que celui des directives européennes. Ainsi, le code pénal interdit, dans le domaine de l'accès aux biens et services, la discrimination fondée sur tout motif de discrimination et pas seulement sur l'origine ethnique ⁽²⁵³⁾.

L'État-providence de type scandinave pratiqué en Finlande met traditionnellement l'accent sur les valeurs égalitaires ⁽²⁵⁴⁾, et en particulier sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. La nécessité d'accorder aussi une priorité à l'égalité ethnique a commencé à apparaître dans les années 90, parallèlement à l'augmentation de l'immigration. Dans cet esprit, le ministère finlandais du travail a constitué en 1996 un groupe de travail interdépartemental dont la mission était d'élaborer une proposition de système de monitoring de la discrimination ethnique. Les recommandations formulées par ce groupe de travail ont en général été suivies et ont donné, entre autres, les résultats suivants:

- Réalisation de plusieurs enquêtes auprès des victimes concernant les principaux groupes d'immigrants en Finlande ⁽²⁵⁵⁾.
- Réalisation de plusieurs études au sujet des attitudes des Finlandais vis-à-vis des étrangers et des minorités ethniques ⁽²⁵⁶⁾.
- Réalisation d'une série d'études sur le thème du racisme dans les médias ⁽²⁵⁷⁾.
- L'Académie finlandaise des sciences a financé un programme de recherche sur l'exclusion sociale et les relations ethniques (SYREENI), dans le cadre duquel plus de 40 projets de recherche ont bénéficié d'un financement entre 2001 et 2003 ⁽²⁵⁸⁾.
- La police a systématisé ses pratiques d'enregistrement concernant les crimes à motivation raciste, et

commencé à élaborer un rapport annuel appelé «Crimes racistes déclarés à la police en Finlande».

- La Ligue finlandaise des droits de l'homme (une ONG) a commencé à produire un rapport annuel intitulé «Racisme et discrimination ethnique en Finlande» ⁽²⁵⁹⁾.

Ces mesures peuvent être considérées comme le début d'une attention systématique accordée à la collecte de données sur la discrimination en Finlande. Les actions entreprises accusent cependant des limitations à deux égards: le monitoring de la discrimination ethnique n'est pas global, comme le note d'ailleurs l'ECRI dans ses rapports par pays relatifs à la Finlande ⁽²⁶⁰⁾, et l'on n'a relevé que de rares – bien qu'importantes – initiatives visant à mesurer la discrimination fondée sur les autres motifs courants ⁽²⁶¹⁾. Ces lacunes du socle national de connaissances sont devenues d'autant plus apparentes depuis l'adoption de la nouvelle législation de lutte contre les discriminations conforme aux deux directives de l'UE. La nécessité s'est fait sentir d'adopter des mesures pour évaluer l'impact effectif de la nouvelle législation et identifier les principaux problèmes posés dans ce contexte.

Élaboration de la proposition d'un système de collecte de données

Les instances concernées ont vite compris que des mesures s'imposaient pour pouvoir s'atteler aux besoins d'informations grandissants, et qu'il devait probablement en aller de même dans les autres États membres de l'UE. Dans cet esprit, la Finlande a participé activement au développement d'indicateurs de la discrimination dans l'UE en présidant, de 2003 à 2005, le Groupe de travail de l'UE sur la mesure de l'ampleur et de l'impact de la discrimination, et en organisant, en 2004, la conférence de l'UE sur les «Données pour promouvoir l'égalité» ⁽²⁶²⁾. En 2005, le ministère du travail a lancé le projet intitulé «Making Equality a Reality with Adequate

⁽²⁵³⁾ Makkonen, Timo, *Report on Measures to Combat Discrimination: Country Report Finland*, décembre 2004, consultable à l'adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/firep05_en.pdf

⁽²⁵⁴⁾ Cette caractéristique se retrouve par ex. dans la recherche à grande échelle sur le thème de la stratification sociale de la santé et de la morbidité, ainsi que dans les politiques soutenant les régions économiquement défavorisées et leurs services publics.

⁽²⁵⁵⁾ La plus récente de ces études: Jasinskaja-Lahti, Inga et al, *Rasismi ja syrjintä Suomessa: Maahanmuuttajien kokemuksia* (Helsinki, Gaudeamus, 2002).

⁽²⁵⁶⁾ Voir par ex. Jaakkola, Magdalena, *Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987-2003* (Helsinki, Työministeriö, 2005).

⁽²⁵⁷⁾ Par ex. Raitilla, Pentti et Kutilainen, Tommi, *Rasismi ja etnisyyden Suomen sanomalehdissä syksyllä 1999*, Journalismin tutkimusyksikkö, Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos, julkaisu C 31/2000.

⁽²⁵⁸⁾ www.aka.fi

⁽²⁵⁹⁾ www.ihmisoikeusliitto.fi

⁽²⁶⁰⁾ Voir les rapports par pays dressés par l'ECRI au sujet de la Finlande entre 1997 et 2002, à l'adresse: <http://www.coe.int>

⁽²⁶¹⁾ Ces initiatives traitaient de la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle ou un handicap. Pour prendre connaissance de quelques-unes de ces initiatives, voir Ilmarinen J., *Towards a Longer Worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*, (Helsinki, Finnish Institute of Occupational Health, 2006). Lehtonen J., *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269* (Helsinki, Stakes, 2002). Lehtonen J. & Mustola K., *"Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä, ESR tutkimuksia ja selvityksiä 2/04* (Helsinki, Työministeriö, 2004). Yfantopoulos, *Handicap et exclusion sociale dans l'Union européenne. Le temps du changement, les outils du changement, rapport d'étude final 2002*, consultable à l'adresse: <http://www.edf-feph.org>. Il faut souligner (hors du champ d'application du présent manuel) que la recherche elle aussi accorde traditionnellement une grande priorité au thème de l'égalité des sexes.

⁽²⁶²⁾ Mannila, Simo (éd.), *Data to Promote Equality: Proceedings of the European Conference* (Helsinki, Edita, 2005).

Data» (MERA). Ce projet se compose de deux volets, dont le premier est l'élaboration d'un manuel européen sur les données relatives à l'égalité (le présent manuel), et le second la préparation d'une proposition nationale portant sur un système de collecte de données. Le projet MERA est financé conjointement par la Commission européenne (via son programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination) et le ministère du travail ainsi que le ministère de l'éducation de la Finlande.

Le ministère du travail a constitué un groupe de travail national ayant pour tâche d'élaborer la proposition d'établissement d'un système de collecte de données. Ce groupe se composait de représentants des organes et organisations suivants: ministère du travail (présidence), ministère de l'éducation, ministère de la santé et des affaires sociales, Médiateur finlandais pour les minorités, ministère de la justice, Institut national de recherche sur la politique juridique, Médiateur finlandais pour la protection des données, ministère finlandais de l'intérieur (département de la police et direction de l'immigration), le Forum des personnes handicapées (ONG), le Conseil consultatif des affaires relatives aux Roms, l'organisation Égalité sexuelle en Finlande (ONG) et l'Association suédoise des pensionnés en Finlande. Un expert externe a été engagé pour conduire les recherches de base nécessaires.

Ce groupe de travail a décidé qu'une approche globale de la collecte de données devait être adoptée par principe: l'utilité de toutes les sources de données potentielles, tant quantitatives que qualitatives, est à évaluer. L'élaboration de la proposition en question s'est déroulée en deux phases parallèles: (1) production d'un «rapport de données» qui décrit toutes les données disponibles, commente leur utilité et recense les lacunes en la matière; (2) élaboration de la proposition à proprement parler, qui se base sur le «rapport de données» pour en résumer les points clés et formuler des recommandations spécifiques.

Contenu de la proposition

La proposition assigne les missions de coordination de la collecte de données, de monitoring et de déclaration des discriminations au ministère du travail, et recommande la mise en place d'un groupe de référence ayant pour tâche de faciliter l'accomplissement de ces missions. Ce **groupe de référence** sera composé de représentants des départements gouvernementaux concernés, des autorités statistiques, d'organismes de promotion de l'égalité de traitement, d'ONG et de la communauté scientifique. Il sera chargé de superviser les déclarations de discriminations, de lancer les projets de recherche et d'obtenir les budgets nécessaires à tous ces travaux. Le

groupe de référence opérera sur des cycles de quatre ans.

La proposition suggère que le système de collecte de données se compose de deux parties: une «**partie préétablie**» consistant en statistiques, données relatives aux plaintes et autres informations de sources prédéfinies; une «**partie ad hoc**» répondant aux besoins d'informations les plus urgents, tels que définis par le groupe de référence pour chaque période de référence de quatre ans. La proposition met fort l'accent sur la partie ad hoc du processus de déclaration, cela surtout pour les trois raisons suivantes:

- Les groupes-cibles (à l'exception de divers groupes d'âges) étant assez peu nombreux, ils ne peuvent être atteints, dans des valeurs représentatives, au moyen d'enquêtes par sondage sur l'ensemble de la population.
- La Finlande ne réalise plus de recensements (qui pourraient constituer une source de données exhaustive) mais préfère se baser sur les données tirées des registres.
- Ces données des registres ne comportent pas les variables nécessaires à une évaluation directe de la situation des groupes protégés (à l'exception, ici aussi, de l'âge).

En outre, il est proposé que le groupe de référence désigne une organisation chargée d'agir en qualité de **centre national de ressources** dans le domaine de la discrimination. Cette organisation devrait compiler toutes les données disponibles en la matière et servir de point d'information. De plus, elle gèrerait un site Internet actualisé proposant des informations sur l'égalité et les discriminations fondées sur tous motifs, et publierait un rapport annuel sur l'égalité et la discrimination.

Un rapport officiel présentant un résumé de l'ensemble des données sera publié tous les quatre ans et soumis au gouvernement par le ministère du travail.

La proposition énumère une série d'initiatives relatives au mode de compilation des données sur l'égalité. Certaines suggestions, d'ordre général, concernent plusieurs ou tous les motifs de discrimination, et d'autres ont trait de façon spécifique à certains motifs. Voici une sélection des recommandations et des autres éléments essentiels de la proposition:

- 1 Mener des recherches, en particulier des enquêtes auprès des victimes mais également des enquêtes sur les conditions de vie qui ont un rapport avec la discrimination. En plus de ces deux types d'en-

quêtes, la proposition énonce trois initiatives spécifiques devant faire l'objet de recherches ultérieures:

- une analyse de la manière dont les plaintes déposées par les membres de groupes protégés sont traitées dans le système de justice pénale;
 - une étude des conditions de vie des Roms finlandais;
 - une étude de l'accessibilité dans la société finlandaise.
- 2 Financer des enquêtes d'attitudes ciblant l'ensemble de la population et étudiant tous les motifs de discrimination.
 - 3 Systématiser les informations recueillies par les registres de la police nationale.
 - 4 Inclure le thème de la discrimination dans les programmes de recherche des ministères finlandais en charge de la politique de lutte contre la discrimination.
 - 5 Poursuivre le développement de deux études finlandaises (sans coordination d'Eurostat) menées par Statistiques Finlande, à savoir l'enquête sur la qualité de la vie professionnelle (n = plus de 3 000) et le baromètre de la vie professionnelle (n = 1 200).
 - 6 Recommander que certains ensembles de données statistiques servent de mesures indirectes de la discrimination. Ces recommandations portent par exemple sur le développement de la collecte et la déclaration des statistiques relatives à l'éducation et à la formation; l'établissement de statistiques sur la situation des personnes âgées⁽²⁶³⁾; le développement du socle de connaissances sur les immigrants en Finlande⁽²⁶⁴⁾; le développement de registres des services de placement pour pouvoir mieux analyser la situation des demandeurs d'emploi jeunes ou plus âgés, des personnes handicapées et des immigrants sur le marché du travail; et une analyse de la situation des immigrants par rapport aux services sociaux, de santé et de logement⁽²⁶⁵⁾.
 - 7 Soutenir l'adoption d'un système de monitoring de la composition de la force de travail en lançant un projet spécifique basé sur l'expérience acquise au niveau finlandais et international⁽²⁶⁶⁾.
 - 8 Soutenir l'autodéclaration des actes de discrimination, entre autres au moyen d'un formulaire en ligne utilisé par la Ligue finlandaise des droits de l'homme, en veillant au respect de la protection des données.
 - 9 Le secteur des ONG ainsi que les organes consultatifs nationaux seront intégrés dans l'administration, la mise en œuvre et le monitoring de la collecte de données.
 - 10 Les arrêts, déclarations et rapports annuels des divers composants du système judiciaire (Cour suprême, Cour administrative suprême, Tribunal national de la discrimination, chancelier de la justice, Médiateur pour les minorités, Médiateur du Parlement finlandais) sont à respecter et à utiliser dans le système de déclaration.

La proposition a été approuvée par le groupe de travail national en novembre 2006. Elle fait l'objet d'une série de consultations ayant vu la participation des départements gouvernementaux et d'autres autorités publiques, des ONG et des partenaires sociaux concernés. Ce processus achevé, le ministère finlandais du travail continuera à promouvoir la proposition, après quoi il préparera un plan d'action pour sa mise en œuvre. Enfin, ce ministère lancera la procédure de mise en place du groupe de référence national pour sa prochaine période de quatre ans.

⁽²⁶³⁾ Cf. Myrskylä P., *Tallella ikä eletty... Ikääntyminen tilastoissa. Elinolot 2005* (Helsinki, Tilastokeskus, 2005).

⁽²⁶⁴⁾ À l'heure actuelle, le socle de connaissances qui sert de base pour rédiger les rapports annuels contient des informations de base sur la situation des immigrants au regard du marché du travail, de l'emploi, du logement ainsi que quelques informations concernant les revenus. Il faudrait y inclure des informations complémentaires relatives, par ex., à l'éducation, à la formation et aux prestations sociales.

⁽²⁶⁵⁾ Voir Gissler M., Malin M., Matveinen P., Sarvimäki M. et Kangasharju, *Maahanmuuttajat ja julkiset palvelut. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimus 296* (Helsinki, Työministeriö, 2006).

⁽²⁶⁶⁾ <http://www.greatplacetwork.fi/>

7.5. | Recommandations

Recommandation n° 8: nécessité d'une coopération nationale

Il est recommandé à chaque État membre de l'UE d'adopter un plan d'action national qui énonce les mesures à prendre pour développer un socle national de connaissances sur l'égalité et la discrimination. L'élaboration de ce plan d'action devrait se baser sur les contributions de tous les groupes d'intervenants concernés. Le plan d'action devrait également tenir compte des diverses recommandations formulées dans le présent manuel.

Lectures complémentaires

- Collins, Evelyn, *The Role of Equality Bodies in Advancing the Case for Data*, dans Simo Mannila (éd.), «Data to Promote Equality: Proceedings of the European Conference» (Helsinki, Edita, 2001).
- Scottish Executive Central Research Unit, *Report of Conference for Users of Equality Statistics held at Scottish Executive, Victoria Quay on 29 January 2001*, rapport dressé par Elaine Samuel au nom de l'Exécutif écossais (Édimbourg, CRU, 2001).
- Yu, Patrick, *Involving the Representatives of NGOs in the Development of Equality Monitoring System*, dans Simo Mannila (éd.), «Data to Promote Equality: Proceedings of the European Conference» (Helsinki, Edita, 2001).

8 | Récapitulatif des recommandations

Recommandation n° 1: champ d'action

Tous les États membres de l'UE devraient adopter des mesures pour surveiller la situation de la nation sur le plan de la concrétisation de l'égalité de traitement. Dans ce but, ils devraient compiler des statistiques, commander des travaux de recherche et encourager d'autres activités dont les résultats serviront à constituer un socle national de connaissances sur l'égalité et la discrimination. Il est important que le champ d'application et la nature de cette action tiennent compte des éléments suivants:

- 1 **La demande considérable de données sur l'égalité:** il importe de reconnaître que des données sur l'égalité sont utiles à des acteurs très variés et à des fins diverses.
- 2 **Le champ d'application du droit national, communautaire et international:** ces sources de droit définissent la discrimination, les domaines de la vie dans lesquels la discrimination est interdite, et les motifs pour lesquels elle est interdite. Il est recommandé d'intégrer ces paramètres à la collecte de données sur l'égalité. Il pourrait même s'avérer utile d'aller plus loin que les motifs de discrimination et les domaines de la vie couverts par la loi, par exemple afin de déterminer si une réglementation supplémentaire s'impose.
- 3 **Le contexte social:** il importe de reconnaître que la discrimination est un phénomène social complexe, dont le fonctionnement est difficile à saisir. Il est donc nécessaire de lancer une série d'enquêtes approfondies sur (a) les **causes**, (b) les **formes**, (c) l'**ampleur** et (d) les **effets** de la discrimination.

Recommandation n° 2: nécessité d'utiliser de multiples approches

Il importe de reconnaître qu'aucune approche isolée de la collecte de données ne permet pas, à elle seule, de répondre à tous les besoins de données. Il est donc vivement recommandé à tous les États membres de l'UE d'entreprendre le développement d'un socle national de connaissances sur l'égalité et la discrimination, en tirant parti de la **multiplicité des sources de données et des méthodes d'analyse**.

Un soutien financier devrait être accordé à des travaux de recherche innovants susceptibles de déboucher sur de nouvelles avancées méthodologiques en matière de mesure de la discrimination.

Recommandation n° 3: nécessité de travaux de base

Les personnes ou organisations qui commandent ou exécutent des opérations de collecte de données devraient être prêtes à prendre en compte une série de considérations fondamentales ayant un impact considérable sur ces opérations. Ces considérations sont notamment les suivantes:

- Dans toute recherche-sondage, il faudrait, avant d'entamer la collecte de données, déterminer l'impact des choix à opérer concernant des aspects comme le mode de collecte de données et la formulation des questions du sondage.
- Une attention particulière doit être accordée aux définitions, aux classifications et aux principes de catégorisation utilisés. Ces éléments devraient, en règle générale, se conformer aux pratiques nationales et internationales courantes.

- Les personnes responsables du traitement de données personnelles ou sensibles doivent veiller au respect des lois applicables en matière de protection des données et de la vie privée. L'emploi des technologies de protection de la vie privée les plus modernes est recommandé, surtout en cas de traitement de données sensibles.
- Les gouvernements devraient réexaminer leurs lois relatives à la protection des données et de la vie privée afin, d'une part,
 - de veiller à la mise en place des garanties requises par le droit européen et international et,
 - d'autre part, de s'assurer que les lois nationales n'opposent pas d'obstacles superflus (limitations non requises par les lois européennes et internationales) à la collecte de données sur l'égalité

Recommandation n° 4: nécessité d'établir des statistiques officielles

La collecte et l'établissement de statistiques officielles constituent le moyen idéal de rassembler des données en rapport avec les motifs de discrimination. Il est recommandé à tous les États membres de l'UE de réaliser une cartographie des éléments suivants afin de déterminer:

- i si les informations pertinentes sont déjà recueillies par les recensements de la population, les registres administratifs et les enquêtes (en fonction de la situation de chaque pays);
- ii si le groupe de variables étudié au travers de ces mécanismes pourrait être élargi pour couvrir un ou plusieurs motifs de discrimination, dans la mesure où les résultats restent représentatifs du groupe concerné et soient fondés sur des données fiables.

S'ils veulent à l'avenir tirer pleinement profit de ces importantes sources d'informations, les gouvernements devront en effet trouver les moyens d'améliorer les concepts actuels de collecte de données afin d'obtenir les données nécessaires à l'établissement de statistiques dans le domaine de l'égalité.

Recommandation n° 5: nécessité d'établir des statistiques relatives aux plaintes

Les organisations qui reçoivent des déclarations de discrimination devraient élaborer des procédures et pratiques d'enregistrement systématiques leur permettant d'obtenir des données complètes, fiables et utiles, à des fins tant administratives que statistiques. Les organisations non gouvernementales en particulier bénéficieraient de l'existence de logiciels spécialisés leur permettant d'enregistrer les plaintes qui leur sont soumises. Elles devraient envisager, par exemple, de mettre leurs ressources en commun dans le but de développer de tels logiciels. Toutes les organisations devraient établir des mécanismes pour l'analyse et la distribution sous forme statistique des informations qu'elles reçoivent, et devraient chercher des moyens de permettre, le cas échéant, aux chercheurs d'utiliser ces données en vue de les analyser.

Recommandation n° 6: nécessité de soutenir la recherche

L'importance fondamentale de la recherche sur l'égalité et la discrimination devrait être reconnue en lui octroyant des ressources financières adéquates. On observe les besoins:

- de recherche longitudinale bénéficiant d'une source de financement soutenue, d'une part, et de recherche ad hoc pour laquelle le financement peut provenir de différentes sources à des moments différents, d'autre part;
- de recherche quantitative et qualitative.

Les organisations qui financent et commandent des travaux de recherche devraient identifier les priorités de ce domaine de coopération en collaboration avec les représentants des groupes protégés et de la communauté scientifique.

Recommandation n° 7: nécessité d'un monitoring de la composition de la force de travail

Il est vivement conseillé à tous les États membres de l'UE d'entamer un dialogue avec les partenaires sociaux, les représentants des groupes protégés et les autres parties prenantes. Ce dialogue doit porter sur la nécessité de mettre en place des mesures visant à surveiller les lieux de travail et la fourniture de services. Il convient également d'organiser des formations sur les modalités pratiques de mise en œuvre d'un tel monitoring.

Recommandation n° 8: nécessité d'une coopération nationale

Il est recommandé à chaque État membre de l'UE d'adopter un plan d'action national qui énonce les mesures à prendre pour développer un socle national de connaissances sur l'égalité et la discrimination. L'élaboration de ce plan d'action devrait se baser sur les contributions de tous les groupes d'intervenants concernés. Le plan d'action devrait également tenir compte des diverses recommandations formulées dans ce manuel.

Commission européenne

Manuel européen sur les données relatives à l'égalité

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2007 — 119 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-03225-9

Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.



Office des publications

Publications.europa.eu

ISBN 92-79-03225-9



9 789279 032257