

Éléments de réflexion sur la mesure de la « diversité » et des discriminations

Daniel SABBAGH

À la demande du Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations (COMEDD), institué par le président de la République en mars 2009, Daniel Sabbagh a rassemblé un ensemble d'observations à usage plus ou moins immédiat, dont il offre ici une synthèse.

Après qu'à l'automne 2007 le Conseil Constitutionnel eut censuré un amendement à un projet de loi relatif à « la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile » qui prévoyait d'autoriser la collecte de données « faisant apparaître (...) les origines raciales ou ethniques des personnes » afin de « mesurer la diversité (...), l'intégration et la discrimination »¹, une première commission, présidée par Simone Veil, avait été mise en place par le Président de la République, avec notamment pour mission de se prononcer quant à l'opportunité de lever l'obstacle au moyen d'une révision de la Constitution (Veil 2008). Cette question ayant reçu une réponse négative, le jour même de la publication du rapport Veil, Nicolas Sarkozy, tout en prenant acte de ses conclusions et en écartant la perspective d'une discrimination positive sur une base ethnique ou religieuse antérieurement évoquée de manière plus ou moins explicite, a réaffirmé son intention d'« exiger des résultats » en matière de mesure et de promotion de la « diversité » et a nommé Yazid Sabeg « Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances » (Sarkozy in Sabeg 2009). En mars 2009, ce dernier a institué un « Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations » (COMEDD). Présidé par le directeur de l'Institut national d'études démographiques, François Héran, ce comité, dont la constitution a immédiatement déclenché une mobilisation antagoniste de la part d'une partie des adversaires des « statistiques ethniques » (CARSED 2009), est censé « évaluer les dispositifs et les outils nécessaires à l'observation et à la

¹ Décision n°2007-557 DC, 15 novembre 2007: voir <http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2007/2007557/2007557dc.htm>, ainsi que Sabbagh 2008.

connaissance de la diversité et des discriminations en France »². Son rapport est en cours d'élaboration et devrait être rendu public d'ici la fin de l'année. Le texte qui suit rassemble des éléments de réflexion transmis au COMEDD en mai 2009 – à sa demande³. Certains sont, à mes yeux, d'application immédiate ; d'autres relèvent sans doute davantage de la prospective.

Trois suggestions d'application immédiate

La première consisterait à dissiper la confusion abondamment entretenue entre lutte contre les discriminations et promotion de la « diversité ». La seconde met l'accent sur la nécessité d'un pluralisme méthodologique en matière de mesure des discriminations. La troisième conduirait pour l'heure à accepter, en dépit de l'incohérence en résultant, le découplage entre l'un des critères de discrimination prohibés – le critère ethnoracial – et la base sur laquelle s'effectuerait le monitoring généralisé requis par la prohibition de la discrimination indirecte, soit le lieu de naissance des parents croisé avec leur nationalité à la naissance.

Dissiper la confusion entre lutte contre les discriminations et promotion de la « diversité »

« Peut-on considérer de manière générale que la lutte contre les discriminations présente un intérêt public et dès lors légitime tous les traitements de données sensibles réalisés dans ce cadre ? *Autrement dit*, peut-on considérer que tous les projets de recherche (...) *qui ont pour objectif affiché de mesurer la diversité*, de suivre les trajectoires, d'analyser les facteurs de discrimination... revêtent *a priori* (...) un intérêt public ? »⁴. Cet extrait d'un rapport récent – qui formule par ailleurs un certain nombre de recommandations judicieuses – témoigne, parmi beaucoup d'autres exemples, de la tendance de plus en plus répandue consistant à associer systématiquement diversité et non-discrimination, voire à opérer l'amalgame entre l'un et l'autre⁵. Apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 comme effet dérivé de la juridicisation du règlement de conflits de nature fondamentalement politique (Sabbagh 2009) et aujourd'hui importé en France (mais beaucoup moins présent dans d'autres pays ayant pourtant une expérience non négligeable en matière de lutte contre les discriminations, comme le Royaume Uni, l'Inde ou l'Afrique du Sud), cet amalgame remplit peut-être une fonction de légitimation, en permettant à certains acteurs entrepreneuriaux de se convaincre de l'intérêt qu'il y aurait pour eux à ne pas enfreindre la législation

² http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=977.

³ L'auteur de ces lignes n'est membre ni du COMEDD ni de la CARSED.

⁴ CNIL 2007, p. 15 (c'est moi qui souligne).

⁵ Dans une certaine mesure, cet amalgame fait écho à une autre confusion encore présente dans les esprits de nombreux acteurs, y compris ceux chargés de mettre en œuvre des politiques antidiscriminatoires à l'échelle locale : la confusion entre discrimination et racisme. Sur la nature de l'articulation entre ces deux amalgames problématiques, voir le chapitre 4 de la thèse en préparation de Sarah Mazouz, « La Discrimination raciale en question : de la sociologie des politiques publiques à l'anthropologie des pratiques sociales » (EHESS).

antidiscriminatoire (Dobbin 2009, Bereni 2009). Il existe cependant plusieurs raisons de ne pas s'en satisfaire.

D'une part, alors que la discrimination est une *pratique* faisant l'objet d'une définition précise et théoriquement commune en tant qu'elle est inscrite dans le droit, la « diversité », en l'absence d'une spécification supplémentaire, est un attribut multidimensionnel des collectivités humaines, dont la promotion apparaît comme un objectif « flou » (Calvès 2005) et dont la valeur normative demeure incertaine. D'autre part, le postulat qui voudrait que tout défaut de « diversité » – entendu ici comme sous-représentation d'un groupe identifié à raison d'un critère de discrimination prohibé relativement à une norme de représentation proportionnelle généralement implicite – soit nécessairement le résultat de discriminations (directes ou indirectes) est dénué de fondement (Cédiey 2007). Enfin, l'invocation rituelle de la diversité *culturelle* comme valeur censée justifier des politiques de fait orientées vers la réduction des inégalités entre des groupes définis sur une base *ethnoraciale* – et communément perçues comme telles – risque d'entretenir des stéréotypes eux-mêmes susceptibles d'alimenter les discriminations dont on entend pourtant réduire l'ampleur (Ford 2005).

En somme, collecter les données statistiques nécessaires à la mise en œuvre d'une politique antidiscriminatoire conséquente est un objectif différent de celui consistant à « mesurer la diversité » de la société française, à moins de ne considérer le terme « diversité » que comme un nom de code faisant référence exclusivement aux « minorités visibles » et destiné à atténuer l'effet de stigmatisation qu'induirait une désignation moins opaque. Le premier de ces deux objectifs présente pour les pouvoirs publics un caractère impératif, pour des raisons politiques et juridiques que je détaillerai plus loin. Il n'en va pas de même du second, quel que soit son intérêt du point de vue de la communauté des chercheurs en sciences sociales. Dissocier plus clairement les deux objectifs susmentionnés est l'une des conditions de possibilité d'un débat véritable sur les fondements politiques et moraux (Hellman 2008), la portée et les implications administratives du principe de non-discrimination consacré par le législateur français, principe dont la légitimité aux yeux des acteurs est sans doute plus fragile qu'il n'y paraît, au moins pour ce qui concerne la prohibition des discriminations indirectes.

Reconnaître la nécessité d'un pluralisme méthodologique en matière de mesure des discriminations

L'une des singularités les plus déroutantes du débat public français sur ces questions réside sans doute dans la tendance de certains des protagonistes à jouer une méthode contre l'autre. Ainsi a-t-on pu voir des adversaires des « statistiques ethniques » présenter le

« testing » comme une option alternative, qui aurait vocation à constituer l’alpha et l’oméga de la mesure des discriminations. Cette position n’est pas tenable, parce que le testing lui-même exige de se référer à une classification (moins ostensible) des « testeurs » selon la variable dont l’usage est prohibé et dont il s’agit précisément de tester l’impact, et pour d’autres raisons bien mises en évidence par les promoteurs ou praticiens les plus scrupuleux de cette méthode néanmoins instructive (Calvès 2007 ; Pager 2007 ; Duguet, L’Horty et Petit 2009). De même, on sait que la pertinence et la fiabilité des critères susceptibles d’apparaître – officiellement ou non – comme des indicateurs de substitution (*proxies*) de l’identité ethnoraciale varient à la fois selon le groupe indirectement visé et le domaine d’intervention des comportements discriminatoires. Pour ne prendre qu’un exemple, il est probable que la consonance du nom de famille permette d’identifier de manière beaucoup moins approximative l’ensemble des personnes d’origine arabe ou kabyle que celui des individus perçus comme « noirs » (Simon 2007) ; il est aussi probable que sa « mise en variable » soit relativement bien adaptée à l’étude de la discrimination à l’embauche – puisque, d’après une enquête récente, plus de 85% des discriminations enregistrées étaient intervenues avant toute situation de face-à-face, sur la seule base de l’examen d’un curriculum vitae ne comportant pas d’autre information permettant au recruteur d’inférer l’origine ou l’apparence du candidat (Cédiey et Foroni 2007) –, et qu’elle le soit moins à l’étude des discriminations qui interviendraient à l’étape ultérieure de la promotion au sein de l’entreprise⁶. De manière générale, une cartographie comparative des avantages et des limites des différents indicateurs disponibles suivant la nature du groupe considéré et le domaine d’application de la discrimination potentielle présenterait donc un intérêt certain⁷.

⁶ Notons également que, dans certains cas, une fois inscrit dans le cadre du recensement en tant que catégorie donnant lieu à un recueil d’informations à caractère systématique et répété à chaque décennie, la consonance du patronyme en tant que critère d’identification des personnes a fini par céder la place à l’ethnicité. C’est ce qui s’est produit aux États-Unis, où les « Hispaniques », à partir de 1970, se sont substitués aux « personnes portant un nom espagnol » comptabilisées lors des deux recensements précédents (Rodriguez 2000). L’ancienne désignation conduisait en effet à des résultats tenus pour insatisfaisants au regard de l’objectif sous-jacent : l’exclusion des femmes d’origine « hispanique » (c’est-à-dire latino-américaine) ayant épousé un non-Hispanique et ayant adopté le nom de leur conjoint, des Hispaniques ayant anglicisé leur nom, ainsi que des enfants de mère hispanique et de père non-hispanique qui porteraient le nom paternel et, à l’inverse, l’inclusion des femmes non-hispaniques mariées à des Hispaniques et ayant adopté le nom de leur mari.

⁷ Concernant les indicateurs, étant donné la tendance actuelle à qualifier de « discrimination » n’importe quel comportement générateur d’un sentiment d’injustice – dont les manifestations dans le discours public sont trop nombreuses pour être recensées ici –, j’avoue être sceptique quant à la valeur indicative des « enquêtes de victimisation ». Pour que les déclarations des personnes interrogées sur la fréquence des « discriminations » par elles subies puissent être tenues pour révélatrices de l’étendue du phénomène, il faudrait en effet – et entre autres – que le contenu de la notion même de discrimination, telle que définie par le droit, coïncide avec la perception subjective qu’en ont les intéressés. Jusqu’à preuve du contraire, mon expérience – y compris auprès des acteurs théoriquement spécialisés que sont les responsables des services de ressources humaines des entreprises françaises – me porte à croire que cette condition est loin d’être remplie.

Accepter comme un moindre mal la déconnection entre la « race » comme critère de discrimination prohibé et l'« origine » comme base de fonctionnement du monitoring requis par la prohibition des discriminations indirectes

En droit français, la notion de « discrimination indirecte » fait référence à « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner (...) un désavantage particulier pour des personnes [identifiées à raison d'un critère prohibé] par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés »⁸. L'intention des promoteurs de la mesure considérée n'entre pas en ligne de compte⁹. On pourra parler de « discrimination indirecte » dans les cas où l'on sera parvenu à identifier la pratique (procédure, règle, etc.) à l'origine du désavantage en question (désavantage qui, considéré isolément, ne constitue qu'un *indice* de l'occurrence d'un comportement prohibé) ; de discrimination « systémique » lorsque ce désavantage est le produit du fonctionnement d'un système considéré dans sa globalité – le système scolaire, par exemple –, sans que l'on soit en mesure d'évaluer précisément le rôle joué à cet égard par ses différentes composantes. En France, aujourd'hui, la discrimination indirecte est légalement prohibée ; la discrimination « systémique » ne l'est pas.

Lorsqu'il s'agit de déterminer si une pratique est ou non « susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes [identifiées à raison d'un critère prohibé] par rapport à d'autres personnes », deux cas de figure se présentent. Dans le premier, point n'est besoin de recourir à l'instrument statistique, car le lien entre le critère décisionnel retenu et la base de discrimination prohibée apparaît d'emblée suffisamment étroit pour que la question puisse être tranchée a priori, en amont de toute mise à l'épreuve. Ainsi, pour reconnaître que l'inclusion dans une offre d'emploi d'une condition exigeant la maîtrise du dialecte alsacien est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les candidats d'origine étrangère, il suffit de considérer que, en pratique, étant donné le statut *résiduel* qui est celui de l'alsacien,

⁸ LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, article premier.

⁹ Contrairement à une idée répandue, l'intention n'entre pas davantage en ligne de compte lorsque c'est d'une discrimination *directe* qu'il s'agit. En effet, cette dernière désigne une « situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » (*ibid.*). Que le décideur, au moment de sa décision, ait eu ou non la *volonté* qu'il en soit ainsi, qu'il ait ou non été *conscient* du rôle joué par le critère prohibé dans son processus décisionnel, son comportement, dès lors qu'il est la cause du désavantage relatif susmentionné, constitue bien une discrimination.

la probabilité que des personnes d'origine non alsacienne puissent la satisfaire est quasi-nulle¹⁰. Dans le second cas de figure, cependant, ce n'est qu'a posteriori, sur le fondement d'une analyse comparative des données relatives à l'impact de telle ou telle pratique sur les différentes collectivités définies en fonction de l'un des critères de discrimination prohibés que l'on pourra valablement se prononcer quant à l'existence et l'ampleur du désavantage singulier que les membres de l'une ou l'autre d'entre elles subiraient en conséquence de son usage. Ainsi, dans le cas du litige qui a donné lieu à l'émergence de la notion de discrimination indirecte dans la jurisprudence de la Cour suprême des États-Unis¹¹, s'il n'était certes pas *imprévisible*, dans le contexte d'un État anciennement ségrégationniste (la Caroline du Nord), que la fixation d'un score minimal à un test d'aptitude mécanique comme condition d'accès à un programme de formation ait un impact négatif disproportionné sur les candidats noirs (issus d'écoles et de lycées sous-financés auxquels eux et eux seuls se trouvaient autoritairement affectés), l'écart observé n'était pas *inéluçtable* au point de pouvoir être postulé par avance, en l'absence de toute observation empirique. Mais pour qu'il y ait observation empirique, il fallait bien que les données à comparer – en l'espèce, les taux d'échec des candidats blancs et noirs au test en question – soient disponibles¹².

Dans le cas de la France – comme dans celui de la totalité des pays d'Europe occidentale, Royaume Uni excepté –, pour ce qui concerne le critère ethnique ou racial, les données statistiques a priori nécessaires au repérage et à la mesure des discriminations indirectes (et également utiles au repérage de certaines formes de discrimination directe) ne sont pas disponibles. Il est peu probable qu'elles le deviennent à brève échéance, pour toute une série de raisons convergentes : le droit européen tend à l'encourager, mais n'a pas rendu formellement obligatoire une telle évolution, laissant aux États une marge d'appréciation à cet égard (De Schutter et Ringelheim 2007) ; l'établissement d'un « référentiel » ethnoracial – logiquement requis afin de pouvoir rapporter les mesures locales effectuées par les différents opérateurs à des « données de cadrage » relatives à la population de référence (*benchmark population*) et normalement issues du recensement – a été rejeté par le Conseil constitutionnel¹³ et n'est soutenu ni par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), ni par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

¹⁰ Mais il est vrai que l'exactitude de cette considération elle-même, dès lors qu'elle cesserait d'être tenue pour acquise, ne saurait être établie en l'absence de statistiques.

¹¹ *Griggs v. Duke Power Company*, 401 U.S. 424 (1971).

¹² Rappelons que, aux États-Unis comme en France, la « race » fait partie de l'ensemble des critères de discrimination prohibés ; la spécificité américaine réside seulement dans le fait que « Noirs » et « Blancs » sont officiellement définis comme des groupes « raciaux » par l'administration fédérale.

¹³ Voir note 1.

HALDE (ni par la plupart des associations antiracistes et de défense des droits de l'homme) ; à supposer même que ces obstacles puissent être surmontés, d'après une étude exploratoire, près du tiers des enquêtés d'origine « arabe ou kabyle » manifestent leurs réticences à s'auto-identifier en ces termes (Simon et Clément 2006), ce qui augure d'un taux de non-réponses élevé dans l'hypothèse où une nomenclature incluant de telles catégories serait finalement mise en place.

À court terme, et à moins d'admettre que la prohibition des discriminations indirectes à raison d'un critère ethnoracial a vocation à demeurer lettre morte (Calvès 2001), il nous faut donc bien réfléchir à ce qui pourrait constituer un *équivalent fonctionnel approximatif* de ces catégories manquantes. Dans cette perspective, même s'il est évident que « l'équation pays de naissance = ethnie = race », ainsi formulée, est dénuée de validité¹⁴, je serais tenté de souscrire au « compromis pragmatique » (Simon 2008, p. 161) récemment proposé par Patrick Simon et Patrick Weil (Simon et Weil 2008) et consistant à généraliser la collecte de données « objectives » sur le lieu de naissance¹⁵ et la nationalité à la naissance des parents des enquêtés, en étendant celle-ci au recensement comme à l'ensemble des enquêtes menées auprès des entreprises et des administrations, voire aux fichiers de gestion, avec les garanties procédurales appropriées (Bénichou, Kohler et Sabbagh 2009). Il est exact que « l'obsolescence » de cette solution de remplacement « est programmée par la succession des générations » (Simon 2008, p. 161). Cela ne saurait néanmoins conduire à préférer l'inaction à l'usage de cet expédient, certes très imparfait mais encore à peu près opératoire pour les personnes issues de l'immigration maghrébine ou originaire d'Afrique sub-saharienne, de par le caractère relativement récent de celle-ci. Enfin, même dans la perspective d'une rupture plus radicale susceptible d'intervenir à moyen terme, la légitimation de cette dernière serait d'autant moins malaisée que, à titre provisoire, des voies alternatives auraient déjà été manifestement et résolument poursuivies et auraient déjà produit leurs effets.

Trois commentaires à caractère prospectif

À la lumière de certaines expériences étrangères caractérisées par la collecte et l'utilisation de statistiques relatives à la « race » et/ou à l'identité « ethnique » des personnes, on voudrait ici attirer l'attention sur les raisons de la prudence, les limites de l'autodéclaration et les pistes de recherche qu'il importerait d'explorer avant toute rupture éventuelle par rapport au cadre politico-juridique existant.

¹⁴ La formule est de François Héran. Elle est citée dans le rapport de la CNIL de 2007, p. 22.

¹⁵ Pays de naissance et, dans le cas de la France, département, de manière à tenir compte autant que possible de la situation des personnes d'origine antillaise.

Les raisons de la prudence

Au-delà de l'attachement que bon nombre de personnes éprouvent à l'égard du *principe d'indistinction* caractéristique du modèle français de citoyenneté et d'une certaine culture politique « républicaine », en plus des difficultés signalées plus haut et des résistances spécifiquement liées à la « hantise » du retour d'un passé (vichyste ou colonial) à caractère traumatique (Stavo-Debauge 2009), je vois au moins deux raisons de se montrer particulièrement circonspect quant à la mise en place d'un « référentiel ethnoracial ».

La première est que, à en juger d'après les expériences étrangères, cette évolution présente apparemment un caractère irréversible. On ne trouve guère d'exemple de pays où une classification ethnoraciale des personnes par les pouvoirs publics aurait été introduite à titre provisoire, puis supprimée une fois obtenus les résultats escomptés. Peut-être cela résulte-t-il du fait qu'en aucun cas les résultats escomptés n'ont été intégralement obtenus – si tant est qu'ils pouvaient l'être –, mais l'on peut aussi constater que, à partir du moment où cette classification existe, des intérêts puissants tendent à se cristalliser et à s'agréger en vue de son maintien. Ceci, il faut le souligner, ne constitue pas en soi un argument contre l'introduction de « statistiques ethniques » ; c'est un argument contre l'illusion selon laquelle il serait possible d'introduire de telles statistiques pour une durée limitée. Une conséquence importante en découle : étant donné l'impossibilité – ou du moins la très grande difficulté – de « revenir en arrière » une fois la rupture accomplie, la légitimité de cette rupture éventuelle serait d'autant plus grande que le caractère fondamentalement *politique* de la décision y conduisant serait assumé comme tel par les organes représentatifs de la volonté nationale. Faire l'économie du passage par la voie législative en s'en remettant à une quelconque commission composée de « scientifiques » et autres « personnalités qualifiées » ne me paraît pas justifiable.

Le second facteur qui inciterait plutôt à la prudence tient au caractère comparativement peu démocratique de la culture administrative française, du moins au regard du référent « anglo-saxon ». Aux États-Unis, au Canada et au Royaume Uni, des consultations avec les associations tenues pour représentatives des intérêts des différents groupes en présence et ayant pour objet les modalités de leur classification dans la nomenclature

ethnoraciale sont régulièrement organisées – et elles ne sont pas de pure forme¹⁶. Cette ouverture structurelle de l'appareil d'État aux demandes émanant des différentes composantes de la société est sans doute l'une des conditions constitutives de la légitimité du dispositif. On peut penser que cette condition est loin d'être satisfaite dans la France d'aujourd'hui.

Les limites de l'autodéclaration

Plaçons-nous à présent dans l'hypothèse selon laquelle, au nom des impératifs logistiques de la lutte contre les discriminations, des données statistiques prenant appui sur un « référentiel ethnoracial » devaient être recueillies. Dans cette perspective, tant la formulation apparemment privilégiée par l'actuel commissaire à la diversité et à l'égalité des chances – le « ressenti d'appartenance », expression issue d'un commentaire d'un arrêt du Conseil constitutionnel en lui-même dépourvu de valeur juridique¹⁷ – que l'autodéclaration dans son principe soulèvent des difficultés dont rien ne garantit qu'elles s'avèrent surmontables en définitive.

La première tient à la volatilité des réponses quant au *sentiment d'identité* enregistrées par ce biais (ainsi qu'à leur pluralité, leur chevauchement et leur probable dispersion en l'absence d'une liste fermée de catégories à l'intérieur de laquelle le choix de l'individu se trouverait circonscrit). L'un des exemples canoniques en la matière est l'augmentation spectaculaire du nombre de personnes se déclarant amérindiens sur le formulaire du recensement des États-Unis entre 1970 et 1990, accroissement principalement imputable à des « transferts » autoréalisés d'individus antérieurement identifiés comme « Blancs » (Nagel 1995). Comme le précise Patrick Simon, au-delà même du cas américain, « le volume de personnes déclarant une origine tend à fluctuer en fonction (...) de la formulation de la question (présence ou non de la mention de cette origine dans les réponses proposées, ou les exemples fournis, et rang d'apparition dans les exemples) »¹⁸. Dans bon nombre de cas (Morning 2008), la variabilité des résultats obtenus est aussi favorisée par une formulation *subjectiviste* de la question correspondante. Aux États-Unis, par exemple, alors que la plupart des questions sont rédigées de telle sorte que les réponses requises apparaissent comme étant

¹⁶ Il en a résulté, par exemple, le retrait de l'option « Mexicain » de la liste des catégories raciales dans le recensement états-unien de 1930 (Schor 2009) et la décomposition des catégories « White » et « Black » en sous-ensembles censément dotés d'une plus grande consistance culturelle dans le recensement britannique de 2001.

¹⁷ Commentaire de la décision n° 2007-557 DC - 15 novembre 2007, *Cahiers du Conseil constitutionnel*, <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/depuis-1958/decisions-par-date/2007/2007-557-dc/commentaire-aux-cahiers.17182.html>.

¹⁸ Simon 2008, p. 159.

de nature strictement factuelle, la question 6 du formulaire invite la personne interrogée à indiquer la ou les race(s) auxquelles « *il ou elle estime appartenir* »¹⁹. Le Bureau du recensement, soucieux de prendre ostensiblement ses distances par rapport à une conception essentialiste de la race comme catégorie anthropologique dont la validité serait scientifiquement établie, adopte ainsi une position relativiste qui se traduit par la reconnaissance explicite de la dimension subjective du processus de construction de l'identité raciale, apparemment conçue comme le produit d'une affiliation individuelle relevant de l'appréciation souveraine de chacun. Dans un contexte – celui de la France – où, par hypothèse, la légitimité des classifications ethnoraciales dans leur principe même demeurerait pour le moins problématique, il n'est guère étonnant que les partisans des « statistiques de la diversité » estiment nécessaire de recourir à des précautions oratoires du même type. De là la tentation de s'en remettre au fameux « *ressenti d'appartenance* ».

Cette formulation ne fait cependant qu'aggraver ce qui demeure la faiblesse principale du recours à la méthode autodéclarative: sa foncière inadéquation à la finalité de l'action antidiscriminatoire, alors même que la rationalisation de celle-ci est la raison la plus impérieuse avancée à l'appui de la collecte des données. En effet, le fondement – conscient ou inconscient (Hamilton Krieger 2008) – de la décision d'un employeur coupable de discrimination ethnoraciale (directe) réside dans la « race » ou l'origine de la victime telle que perçue par lui, non dans la race ou l'origine à laquelle l'individu ainsi pénalisé s'identifierait subjectivement. Eu égard au degré probable d'imprégnation des acteurs par la culture politique républicaine, est-il vraiment judicieux de postuler que le sentiment d'appartenir à une « communauté » arabe ou kabyle, par exemple, constituerait un indicateur fiable de l'exposition de l'individu concerné à des pratiques discriminatoires sur la base de son assignation à cette « identité » telle qu'opérée de l'extérieur ? Il est permis d'en douter. Même si l'on admet que, en pratique, l'autoclassification est aujourd'hui la seule méthode de collecte des données relatives aux divisions « ethnoraciales » qui soit politiquement envisageable – du moins la seule que l'Organisation des Nations unies tienne pour compatible avec l'obligation de ne pas attenter à la dignité des personnes (De Schutter et Ringelheim 2007) –, il serait plus approprié que la question correspondante porte sur *la perception de la perception de soi par autrui*. Plus précisément, elle devrait plutôt prendre une forme telle que « De manière générale, pensez-vous que les autres vous identifient comme : », suivie d'une énumération de catégories juxtaposées et non subsumées dans une désignation générique polarisante comme « race » ou « ethnicité ».

¹⁹ C'est moi qui souligne. Depuis 2000, la formulation exacte de la question est la suivante : « What is this person's race ? Mark one or more races to indicate what the person considers himself/herself to be ».

Certes, même dans les pays disposant d'une plus grande expérience en la matière et auxquels on peut donc être tenté de se référer, la cohérence méthodologique n'a pas toujours été au rendez-vous. Ainsi, jusqu'en 2003, le dispositif antidiscriminatoire en vigueur aux États-Unis dans le domaine de l'emploi reposait assez largement sur des comparaisons établies entre des données statistiques recueillies via des procédures radicalement distinctes : d'une part, celles relatives à la composition ethnoraciale de la population active qualifiée du bassin d'embauche, données extraites du recensement et donc issues de l'autodéclaration ; d'autre part, celles relatives à la composition ethnoraciale des salariés de l'entreprise à tous les échelons de celle-ci, transmises par elle aux autorités compétentes après avoir été obtenues au moyen d'un « examen visuel » effectué sur le lieu de travail par un membre du personnel d'encadrement. Qui plus est, il n'était pas possible de mesurer l'écart éventuel entre les résultats produits par l'autoclassification et l'hétéro-classification, puisqu'il est interdit au Bureau du recensement de communiquer à d'autres composantes de l'administration fédérale les données nominatives qui auraient permis d'en avoir le cœur net (Ford 1994 ; Sabbagh 1999)²⁰.

Si, dans le contexte américain, l'incohérence manifeste de l'infrastructure statistique sur laquelle se fonde l'action antidiscriminatoire ne semble pas avoir été trop préjudiciable à sa mise en oeuvre, c'est toutefois parce que le degré de sédimentation historique des catégories raciales et leur intériorisation par les individus sont suffisamment élevés pour que les discordances entre autoclassification et hétéroclassification aient pu paraître vraisemblablement négligeables, du moins pour ce qui concerne le groupe encore désavantagé par les discriminations les plus systématiques. Le confirme indirectement le fait que seuls 5% des Noirs aient finalement fait usage de la possibilité de déclarer leur rattachement à plusieurs de ces catégories introduite dans le recensement de l'an 2000, alors même qu'au moins les trois quarts sont en réalité d'ascendance mixte et auraient donc pu saisir cette occasion de desserrer l'étau de la « *one-drop rule* » (Perlman et Waters 2002). *Dans ce cas*, la disjonction théoriquement possible entre la subjectivité identitaire reflétée par l'autodéclaration et l'objectivité de la hiérarchie des clivages sociaux communément perçus semble des plus limitées. Mais qu'en est-il dans le contexte français ? Et qu'en sait-on exactement ?

Les pistes de recherche à explorer

²⁰ En 2003, une harmonisation est finalement intervenue, l'autoclassification constituant désormais la méthode uniformément prescrite – qu'elle soit strictement imposée (dans le recensement) ou seulement privilégiée a priori (dans la collecte opérée par les entreprises (Morning et Sabbagh 2005)).

On en distinguera trois, évidemment sans aucune prétention à l'exhaustivité. Afin d'apporter des éléments de réponse aux questions formulées plus haut, il conviendrait tout d'abord d'évaluer empiriquement l'étendue de la concordance entre les résultats de l'autoclassification ethnoraciale des personnes et ceux issus de leur classification par autrui au terme d'une observation et/ou d'une brève interaction, et ce en mettant à l'épreuve plusieurs nomenclatures. Ainsi devrait-on pouvoir se faire une idée du degré de cristallisation d'une variété de catégories d'appréhension des différences « visibles » dans la société française sur une base autre que purement spéculative.

La même enquête pourrait aussi comporter un volet relatif à la légitimité du *principe* même de la classification ethnoraciale des personnes par les pouvoirs publics à des fins antidiscriminatoires, d'une part, à celle de ses différentes *modalités d'application* envisageables – c'est-à-dire à l'acceptabilité de tel ou tel système de catégories éventuellement proposé –, d'autre part, tant du point de vue des membres des « minorités » ainsi définies que de l'opinion publique dans son ensemble.

Enfin, dans le prolongement des travaux de Joan Stavo-Debauge (Stavo-Debauge 2004), il serait sans doute utile de se pencher en détail sur le cas du Royaume Uni, peut-être plus immédiatement instructif que le référent états-unien car plus proche de la configuration française. En effet, dans ce pays tout comme en France, les minorités victimes de discrimination sont majoritairement issues de l'immigration post-coloniale (sans le facteur de complexité supplémentaire que constitue la situation des descendants des esclaves exploités sur le territoire même de la métropole, d'une part, des populations autochtones, d'autre part). Comme en France également – et à la différence des États-Unis –, la prise en compte du facteur ethnique dans la statistique publique britannique ne préexistait pas à l'adoption d'une législation antidiscriminatoire: elle s'est finalement imposée en 1991 d'abord et avant tout en tant que moyen nécessaire à l'application conséquente de cette législation. Dernier point de commun – et non des moindres : le rejet explicite de la « discrimination positive » en tant que traitement préférentiel des candidats en fonction de leur identité ethnique à l'étape de la sélection (Teles 2001). Les entreprises – et, depuis 2000, les employeurs du secteur public – s'efforcent simplement de susciter davantage de candidatures des membres des minorités, et elles sont efficacement incitées à faire le maximum pour éradiquer les pratiques qui relèvent de la discrimination indirecte à leur encontre. Dans le contexte actuel, un examen détaillé du dispositif britannique présenterait donc l'intérêt de mettre à l'épreuve des faits l'idée rebattue – et vraisemblablement fautive – selon laquelle le monitoring impliquant l'usage de statistiques relatives aux clivages ethnoraciaux conduirait inmanquablement à l'application généralisée d'un système de quotas plus ou moins explicites²¹.

²¹ Ce texte a bénéficié des remarques et critiques de Sarah Bénichou, Thomas Kirszbaum et Sarah Mazouz, que je remercie donc.

Références bibliographiques

- Bénichou, Sarah, Kohler, Ioanna et Sabbagh, Daniel (2009). « Égalité de traitement dans l'emploi : les enseignements de l'expérience américaine dans la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine », rapport du programme « Égalité des chances » de la French American Foundation », mars : http://www.frenchamerican.org/cms/webfm_send/30

- Bereni, Laure (2009). « 'Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise' : la transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisonspolitiques*, à paraître.

- Calvès, Gwénaële (2007). « Au service de la connaissance et du droit : le testing », *Horizons stratégiques*, n°5, juillet, pp. 8-16.

- Calvès, Gwénaële (2005). « 'Refléter la diversité de la population française' : naissance et développement d'un objectif flou », *Revue internationale des sciences sociales*, n°183, pp. 177-186.

- Calvès, Gwénaële (2001). « The Introduction of Indirect Discrimination into French Law: A Skeptical Note », texte non publié.

- Cédiey, Éric (2007). « Que mesure-t-on ? Pourquoi ? Comment ? », in Éric Cédiey (dir.), actes du colloque « La Mesure des discriminations liées à "l'origine" », Lyon, ISMCORUM, 22 octobre (pp. 11-14) : http://www.ismcorum.org/stock_images/actus/319/actes-colloque-mesure-discrims.pdf

- Cédiey, Éric et Foroni, Fabrice (2007). « Les discriminations à raisons de « l'origine » dans les embauches en France : une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail », rapport, Bureau International du Travail : http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/download/discrim_france.pdf

- Commission Alternative de Réflexion sur les « Statistiques Ethniques » et les Discriminations (CARSED) (2009). *Le Retour de la race: contre les « statistiques ethniques »*, Paris, Éditions de l'aube.

- Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) (2007). *Mesure de la diversité et protection des données personnelles*, rapport, 15 mai : <http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/dossier/diversite/RapportdiversiteVD.pdf>

- Dobbin, Frank (2009). *Inventing Equal Opportunity*, Princeton, Princeton University Press.

- Duguet, Emmanuel, L'Horty, Yannick et Petit, Pascale (2009). « L'apport du testing à la mesure des discriminations », *Connaissance de l'emploi*, n°68, août : http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/68-apport-testing-mesure-discriminations.pdf

- Ford, Christopher (1994). « Administering Identity: The Meaning of 'Race' in Race-Conscious Law », *California Law Review*, 82 (5), 1994, pp. 1231-1285.

- Ford, Richard Thompson (2005). *Racial Culture: A Critique*, Princeton, Princeton University Press.

- Hamilton Krieger, Linda (2008). « Un problème de catégories : stéréotypes et lutte contre les discriminations », rapport du programme « Égalité des chances » de la French American Foundation » : <http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/3702.PDF>

- Hellman, Deborah (2008). *When is Discrimination Wrong?*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.

- Mazouz, Sarah (à paraître). « La Discrimination raciale en question : de la sociologie des politiques publiques à l'anthropologie des pratiques sociales », thèse en préparation pour le doctorat de sociologie, EHESS.

- Morning, Ann (2008). « Ethnic Classification in Global Perspective: A Cross-National Survey of the 2000 Census Round », *Population Research and Policy Review*, 27 (2), pp. 239-272.

- Morning, Ann et Sabbagh, Daniel (2005). « From Sword to Plowshare: Using Race for Discrimination and Antidiscrimination in the United States », *International Social Science Journal*, 57 (83), mars, pp. 57-74.

- Nagel, Joane (1995). « American Indian Ethnic Renewal: Politics and the Resurgence of Identity », *American Sociological Review*, 60 (6), pp. 947-965.

- Pager, Devah (2007). « The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, n°609, janvier, pp. 104-133.

- Perlmann, Joel et Waters, Mary (ed.) (2002). *The New Race Question: How the Census*

Counts Multiracial Individuals, New York, Russell Sage Foundation.

- Rodriguez, Clara (2000). *Changing Race: Latinos, the Census, and the History of Ethnicity in the United States*, New York, New York University Press.

- Sabbagh, Daniel (2009). « L'itinéraire contemporain de la « diversité » aux États-Unis : de l'instrumentalisation à l'institutionnalisation ? », *Raisons politiques*, à paraître.

- Sabbagh, Daniel (2008). « The collection of Ethnoracial Statistics: New Developments in the French Controversy », policy brief du programme « Égalité des chances » de la French-American Foundation, février 2008 : http://www.frenchamerican.org/cms/files/policybriefs_pdf/Policy%20Brief%20-%20Ethnic%20Statistics.pdf

- Sabbagh, Daniel (2003). *L'Égalité par le droit: les paradoxes de la discrimination positive aux États-Unis*, Paris, Économica, coll. « Études politiques ».

- Sabbagh, Daniel (1999). « L'Affirmative action et les aléas de la catégorisation raciale aux États-Unis », *Raisons politiques*, 2, 1999, pp. 7-26.

- Sabeg, Yazid (2009). *Programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances*, mai : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/094000202/0000.pdf>

- Schor, Paul (2009). *Compter et classer : histoire des recensements américains*, Paris, Presses de l'EHESS (à paraître).

- De Schutter, Olivier et Ringelheim, Julie (2007), « The Processing of Racial and Ethnic Data in Antidiscrimination Policies: Reconciling the Promotion of Equality with Privacy Rights », manuscrit non publié.

- Simon, Patrick (2008). « Les statistiques, les sciences sociales françaises et les rapports sociaux ethniques et de « race », *Revue française de sociologie*, 49 (1), pp. 153-162.

- Simon, Patrick (2007). « L'enquête expérimentale « Mesure de la diversité » : test de différentes catégorisations des origines et réaction des enquêtés », in Éric Cédiey (dir.), actes du colloque « La Mesure des discriminations liées à "l'origine" », Lyon, ISMCORUM, 22 octobre (pp. 71-79): http://www.ismcorum.org/stock_images/actus/319/actes-colloque-mesure-discrims.pdf

- Simon, Patrick et Clément, Martin (2006). Rapport de l'enquête « Mesure de la diversité »: une enquête expérimentale pour caractériser l'origine, INED, Document de travail n°139: http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1206/publi_pdf1_139.pdf

- Simon, Patrick et Weil, Patrick (2008). « Sortir de l'inaction contre les discriminations », Libération, 4 juin.

- Stavo-Debaugé, Joan (2009). Venir à la communauté : une sociologie de l'hospitalité et de l'appartenance, thèse de sociologie, EHESS.

- Stavo-Debaugé, Joan (2004). « Rapport final Angleterre. Les autorités indépendantes, la statistique et le droit antidiscriminatoire », programme MEDIS, Direction générale « Emploi, affaires sociales et égalité des chances », Commission Européenne, septembre 2004.

- Teles, Steven (2001). « Positive Action or Affirmative Action ? The Persistence of Britain's Antidiscrimination Regime », in John David Skrentny (ed.), Color Lines: Affirmative Action, Immigration, and Civil Rights Options for America, Chicago, The University of Chicago Press, pp. 241-269.

- Veil, Simone (dir.) (2008). Redécouvrir le Préambule de la Constitution, rapport au Président de la République : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000758/0000.pdf>

Publié dans laviedesidees.fr, le 13 octobre 2009

© laviedesidees.fr