

# Observer, mesurer et lutter contre les discriminations

**Patrick Simon INED-ICM**

ORIV - Séance 1 « Observer les discriminations

Etat des savoirs et des pratiques » 24/11/2023

## Definir la discrimination

- Une question de *différence de traitement, d'inégalité, de désavantage*, entre une personne appartenant à un groupe catégoriel, par rapport à une autre qui appartient à un autre groupe catégoriel.
- Une discrimination se produit quand A est traité de manière désavantagée par rapport à B, en relation avec l'une de ses appartenances catégorielles
- On peut parler d'auteurs et de victimes (de discriminants et de discriminés), mais il s'agit avant tout d'un système où l'intention des acteurs n'est pas déterminante et le caractère discriminant des actes pas toujours apparent.

# Qu'est-ce qu'une discrimination ?

## Loi du 27 mai 2008

### ► Article 1 :

« Constitue une **discrimination directe** la 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.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes 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. »

# Un changement de paradigme avec les discriminations ethniques et raciales

- L'intégration vise à une adaptation réciproque des immigrants et de la société, grâce à une réduction des différences et la création d'une culture commune
- Nouveau paradigme avec les discriminations :
  - Plus une question d'immigrants dont les différences expliquent les difficultés sociales et économiques
  - Une faille profonde dans les modèles d'égalité du point de vue du traitement des minorités
  - Si l'intégration consiste principalement à changer les personnes pour les ajuster au système, la lutte contre les discriminations vise à adapter le système pour que certaines caractéristiques (genre, origine ethnique ou raciale, handicap, religion, préférences sexuelles, âge, notamment) ne portent pas préjudice
- Déplacement de la charge des individus à la société
- Passer d'une égalité formelle à une égalité effective

# Un phénomène diffus

- Si le racisme, l'antisémitisme, le sexisme ou l'homophobie constituent des idéologies en acte ou des opinions explicites, les discriminations se forment sur un socle plus diffus, reposant sur la circulation de stéréotypes et de préjugés
- La question de l'intention n'est pas déterminante : processus inconscients ou indirects sans idéologie explicite
- Responsables/coupables ou un système, des procédures, des critères : analyse des décisions par leurs conséquences
- Nous co-produisons tous et toutes des discriminations. Changer les mentalités et/ou changer les pratiques ?

# Jalons législatifs et politiques (1)

- Conseil des ministres octobre 1998 : Martine Aubry évoque les « jeunes issus de l'immigration » et annonce le passage de l'intégration à la lutte contre les discriminations
- Janvier 1999, J-P Chevènement crée les CODAC
- Création du Groupe d'Étude des Discriminations (GED) qui deviendra le GELD (1999) et préfigure la Halde (2005) et le Défenseur des Droits (2011)
- Directives européennes :
  - Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
  - 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

## Jalons juridiques et politiques (2)

- Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale
- Loi portant création de la Halde, 30/12/2004
- Loi égalité des chances, 31/03/2006
- 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
- Loi organique 29 mars 2011 portant création du Défenseur des Droits

## Une politique qui peine à se définir aux résultats limités

- Pas simplement un changement de référentiel, mais aussi de nouveaux modes d'intervention
- Création de la Halde : susciter et administrer des plaintes, défendre des droits, mais peu de politiques pro-actives, une stratégie plus volontariste du Défenseur des Droits
- Peu de dispositions contraignantes : repose sur le volontariat; Abandon du CV anonyme (loi égalité des chances de 2006...)
- Difficulté à obtenir des succès dans les procédures judiciaires : complexité du droit antidiscrimination, faible mobilisation des parquets, peu d'expérience des acteurs judiciaires, problème de la preuve
- Plateforme antidiscrimination (DDD, 2021), consultation citoyenne sur les discriminations (gouvernement, 2021), création d'observatoires des discriminations (CD Seine Saint Denis, Ville de Paris)
- Une reconnaissance des discriminations, mais peu d'actions concrètes sur l'origine par comparaison à l'égalité femmes-hommes ou politique du handicap



Accueil > plateformes anti-discriminations

ÉCOUTER

## PLATEFORME ANTI-DISCRIMINATIONS

39 28 - Antidiscriminations.fr, le nouveau service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations du Défenseur des droits



## Consultation citoyenne sur les discriminations

À l'initiative du Président de la République, le Gouvernement engage une consultation citoyenne permettant à toutes et tous de débattre et de proposer des solutions pour lutter contre les discriminations.

JE PARTICIPE

Le DDD reçoit 6500 réclamations relatives à des discriminations

20% concernent le handicap (1<sup>er</sup> motif) et 11% l'état de santé  
18% Origine et nationalité

# Le management de la diversité

- Le passage du racisme aux discriminations à la fin des années 1990
  - Sortir de la charge morale attachée au racisme : racisme sans racistes
  - Ouvrir sur les traitements non intentionnels et mettre en évidence le caractère systémique des discriminations
- Des discriminations à la diversité
  - Elargissement des motifs dilue la question des discriminations ethno-raciale (propre au racisme)
  - Action juridique limitée au profit de médiation et d'approches managériales
- Politiques d'égalité pragmatiques interviennent sur les systèmes en identifiant les biais suspects et corrigent les désavantages
- Des dispositifs articulant formations et transformations des procédures : suppression des normes dominantes implicites

## Action locale contre les discriminations

- Une longue généalogie de plans territoriaux d'intégration, puis de lutte contre les discriminations et le racisme depuis le début des années 1990, mais des actions peu ciblées sur les discriminations
- Dans le cadre des contrats de ville, et plus généralement de la politique de la ville, et plus récemment sous l'égide de la DILCRAH ou en relation avec le DDD
- Intégration traitée sous l'angle des formations linguistiques, les discriminations moins bien identifiées : peu de diagnostics préalables, des outils limités, une reprise du cadre national. Exception pour certains territoires avec une antériorité d'actions (Grenoble, Villeurbanne, Strasbourg, Rennes, Nantes, ...)
- Des marges de manœuvre limitées au niveau local compte tenu du cadrage national
- Structuration différenciées des partenaires associatifs selon les motifs

# Création d'observatoires des discriminations

- Locaux :
  - Observatoire Départemental des Discriminations et de l'Égalité, Seine Saint Denis <https://seinesaintdenis.fr/-ODDE->
  - Observatoire des discriminations, Ville de Montpellier <https://www.montpellier.fr/4817-observatoire-des-discriminations.htm>
  - Observatoire, Ville de Villeurbanne <https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/observatoire/>
- Thématiques : ONDES (Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur) <https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/>
- Information : Les discriminations en France (observatoire des inégalités) <http://discrimination.fr/>

# Stratégies antidiscriminatoires

- Stade 1 : Passer au crible les lois et procédures pour supprimer toutes les dispositions discriminatoires
- Stade 2 : faire respecter l'impartialité et l'égalité des décisions dans les procédures en apparence neutre
- Stade 3 : mettre en œuvre des politiques préférentielles (discrimination positive)
  - Réparation et rattrapage des discriminations historiques
  - Contourner des blocages longs à faire disparaître

# Rôle des statistiques dans la LCD

- Les statistiques *font exister* les discriminations
- Un outil d'analyse des process et de retour sur les pratiques et les procédures
- Aide à la construction des plans et suivi de leur réalisation
- Mesure des écarts, construction d'indicateurs
- Obligations de faire des audits et de rendre des comptes sur les écarts observés : *reporting and accountability*
- Éléments factuels dans le cadre de procédures contentieuses (preuve juridique)

# Structure des programmes d'égalité

- Définir des populations cibles
- Établir des tableaux de bord faisant apparaître les groupes désignés
- Définir des plans d'action, avec des objectifs quantifiés
- Améliorer l'information en direction des groupes désignés (*Outreach*)
- Assurer l'impartialité des épreuves
- Surveiller les process d'accès et de mobilité (dans l'entreprise, à l'école/l'université, dans les logements, etc)
- Rôle central des statistiques



**Le problème des catégories du désavantage**

# Mesure des discriminations

- Elle peut être observée lorsqu'elle se produit (sur le fait) ou déduite de ses conséquences
- Une variété de méthodes :
  - Enquête par « testing » = mise en situation
  - Enquêtes de psychologie expérimentale sur attitudes, stéréotypes, préjugés et relations entre groupe
  - Observation de positions ou de trajectoires
  - Expérience des discriminations, ressenti et perceptions
- Comparaison entre «groupes », problème de définitions des « groupes » : enjeu des catégories
- Déclinaisons locales plus ou moins pertinentes et possibles selon les méthodes

# Un testing « politique » : Ministère du travail, France, 2016

Tableau 2  
Résultats des tests suivant le type d'emploi testé

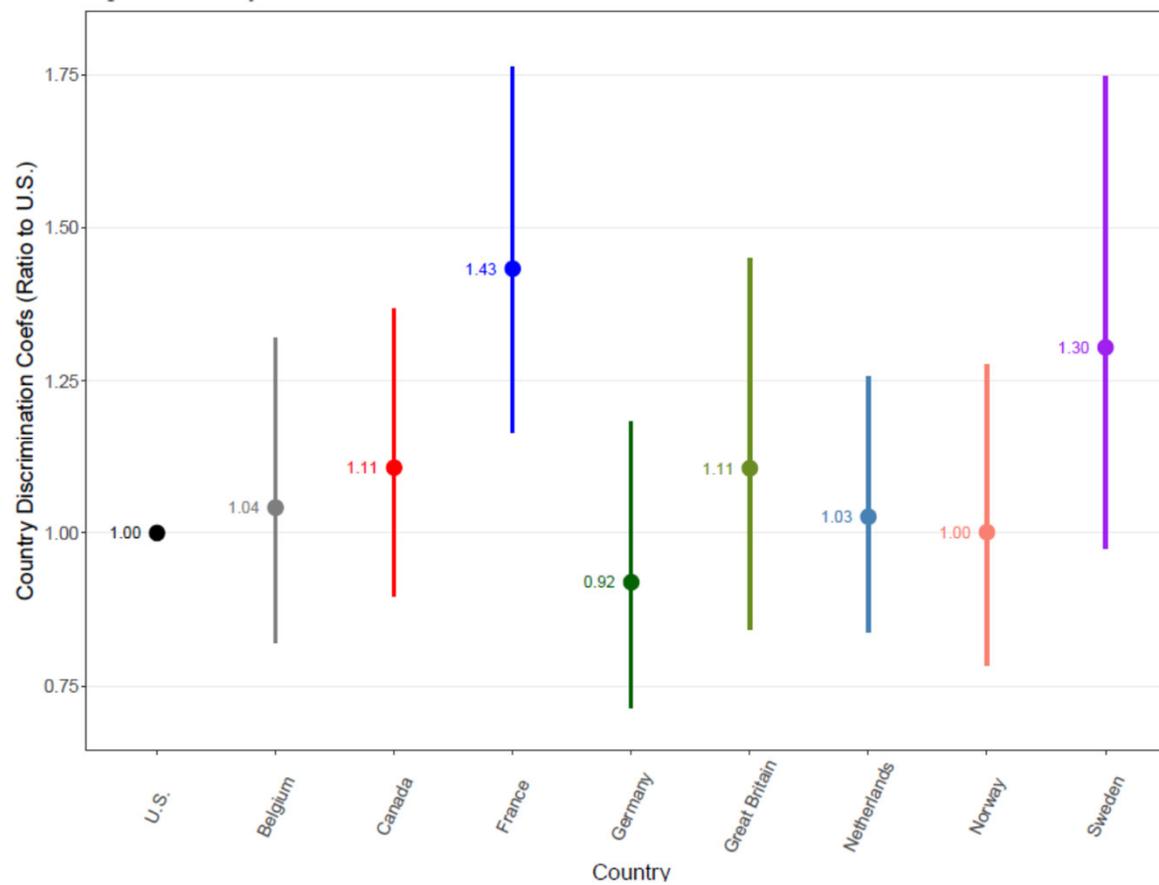
Type d'emploi	Total des tests (1)	Aucune réponse	Deux refus	Proposition identique pour les deux candidatures	Choix favorisant la candidature		Significativité de l'écart entre (b) et (c)
					« hexagonale »	« maghrébine »	
					(a)	(b)	
Employé	750	279	84	166	156	65	Significatif ***
%	100	37	11	22	21	9	
Manager	750	218	76	238	144	74	Significatif ***
%	100	29	10	32	19	10	
<b>Total</b>	<b>1 500</b>	<b>497</b>	<b>160</b>	<b>404</b>	<b>300</b>	<b>139</b>	Significatif ***

Les astérisques indiquent les écarts statistiquement significatifs aux seuils de 1 % (\*\*\*) 5 % (\*\*) et 10 % (\*)

40 grandes entreprises testées, 1500 tests, 27% de réponses positives pour les 2 candidats et 20% de succès uniques pour candidat « hexagonal » et 9% pour le candidat « maghrébin ».  
Sur les 40 entreprises, 12 présentent des écarts discriminants.

# Une méta-analyse de testings sur le marché de l'emploi

Quillian et al. (2020) "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring"



## Déconstruire les discriminations : méthodes expérimentales et économétrie

- Reproduire les situations : les tests de situation
- Stéréotypes, représentations, comportements et attitudes : psychologie expérimentale (Biais Implicite)
- Estimation de l'impact spécifique de l'origine ethnique ou raciale (ou du sexe, âge, religion, ...) : analyses économétriques sur écarts chômage, salaires, taux activité, etc
- Conséquences individuelles et inégalités catégorielles : le « résidu de discrimination » signale l'impact d'une caractéristique, indépendamment des autres, mais n'a pas de valeur individuelle

# Indice de tolérance des groupes exposés au racisme (sondage de la CNCDH, 2019)

Figure 2.6. Indice de tolérance pour les Roms

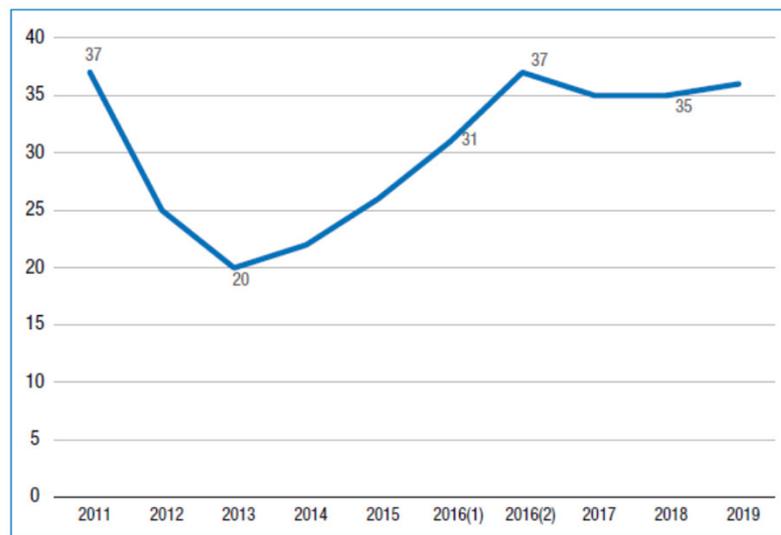


Figure 2.5. Les indices de tolérance par minorités

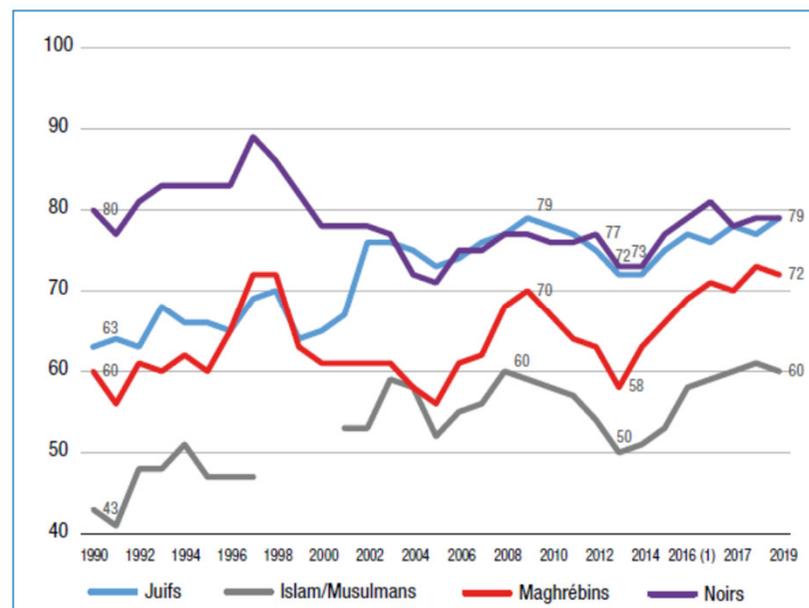


Tableau 3.4. Matrice de corrélations entre les indicateurs de préjugés

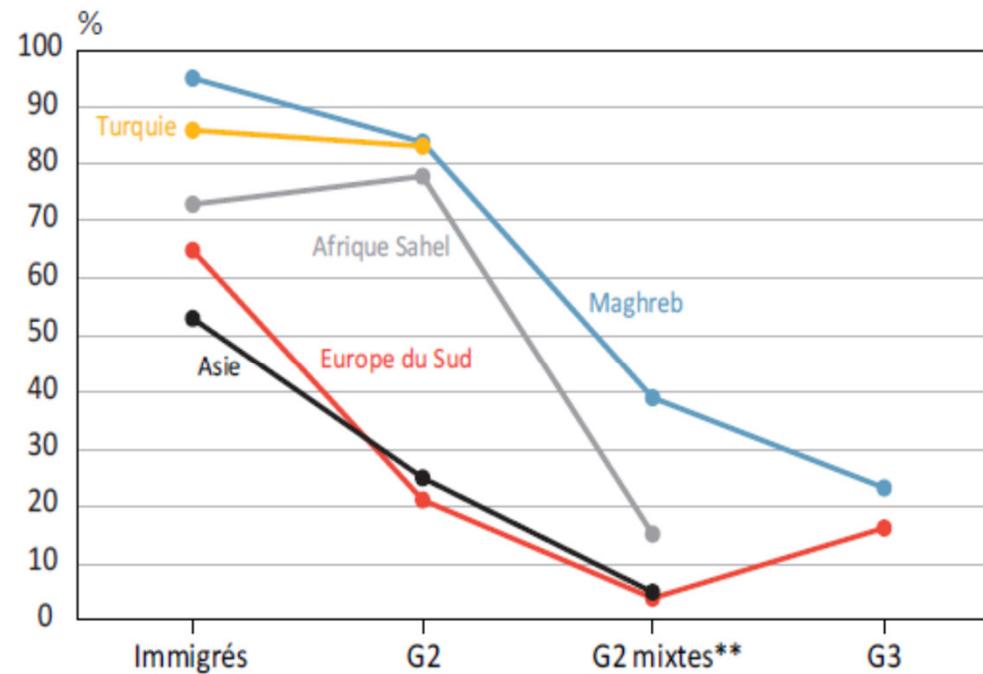
	Anti-immigrés	Se dit raciste	Anti-communautés	Anti-juifs	Anti-islam	Existence des races	Corr. item
Anti-immigrés	100	0,52	0,47	0,32	0,53	0,32	<i>0,65</i>
Se dit raciste		100	0,38	0,26	0,35	0,22	<i>0,52</i>
Anti-communautés			100	0,56	0,36	0,23	<i>0,59</i>
Anti-juifs				100	0,24	0,18	<i>0,45</i>
Anti-islam					100	0,18	<i>0,51</i>
Existence des races						100	<i>0,32</i>

Source : Baromètre CNCDH, novembre 2019. Corrélations mesurées par le R de Pearson, toutes statistiquement significatives au seuil de 0,01\*\*. Questions et échelles orientées dans le sens de l'intolérance, la dernière colonne en italique indique la corrélation de l'item à l'échelle globale.



## Proxys : la méthode onomastique

**Figure 2. Proportion de prénoms spécifiques\* par origine et génération (%)**



B. Coulmont, P. Simon, *Population & Sociétés* n° 565, INED, avril 2019.

Source : Enquête *Trajectoires et Origines* (TeO), 2008-2009 (Ined et Insee).

## Contrôle d'identité à Gare du Nord (OSI, 2009)

**TABLEAU 1 :**  
**Contrôles d'identité. Odds-ratios pour les Noirs par rapport aux Blancs par emplacement**

<i>Emplacement</i>	<i>Blancs dans la population de référence (n)</i>	<i>Part des Blancs dans la population de référence * (%)</i>	<i>Blancs contrôlés (n)</i>	<i>Proportion de Blancs contrôlés (%)</i>	<i>Noirs dans la population de référence* (n)</i>	<i>Part des Noirs dans la population de référence (%)</i>	<i>Noirs contrôlés (n)</i>	<i>Proportion de Noirs contrôlés (%)</i>	<i>Odds-ratio Noirs/Blancs</i>
GDN-Station	5 654	82,2%	22	40,7%	1 224	17,8%	32	59,3%	6,7
GDN-RER	3 630	57,1%	26	28,6%	2 724	42,9%	65	71,4%	3,3
GDN-Thalys	3 218	92,5%	63	69,2%	260	7,5%	28	30,8%	5,58
Châtelet -Station	4 906	65,1%	6	14,0%	2 628	34,9%	37	86,0%	11,5
Châtelet-Innocents	4 215	70,8%	24	38,1%	1 742	29,2%	39	61,9%	3,9

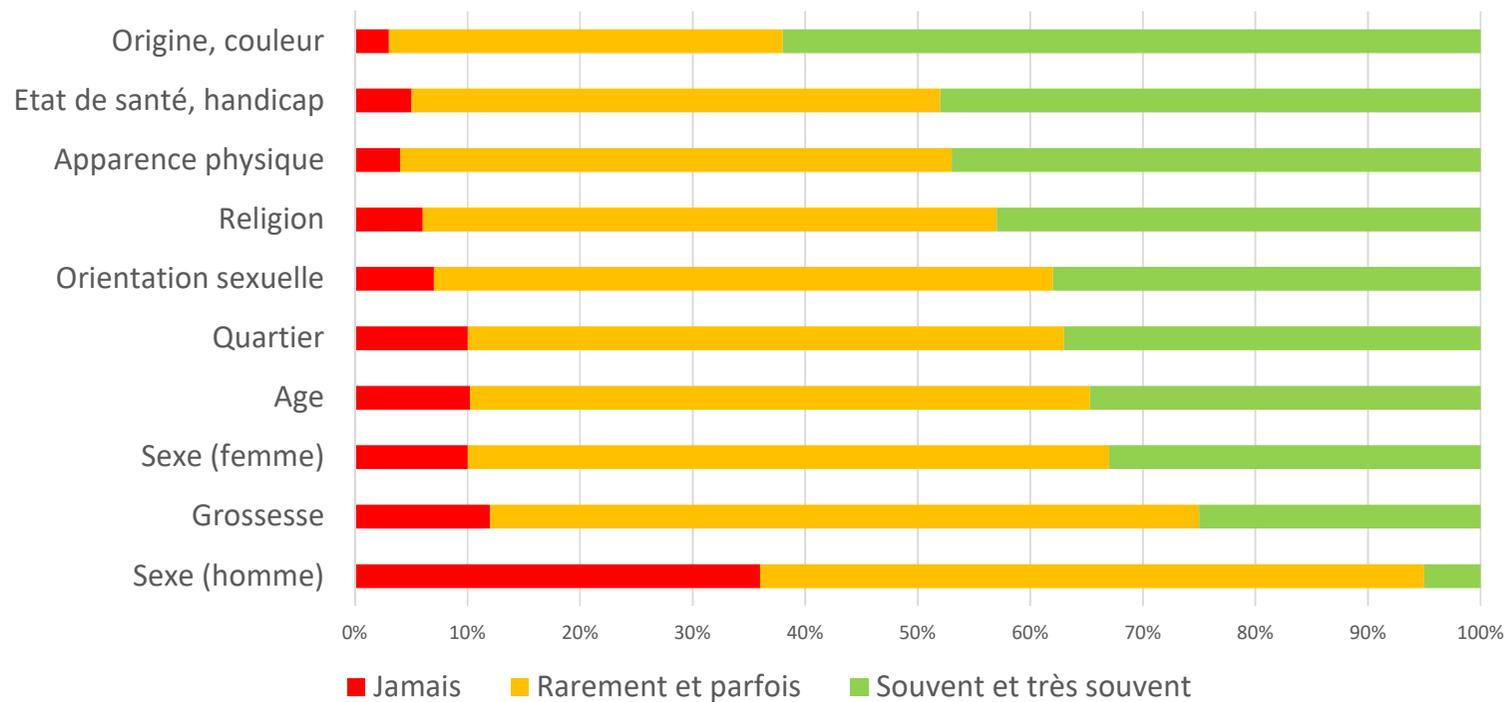
# OSI, Jobard, Lévy 2009

**TABEAU 2 :**

**Contrôles d'identité. Odds-ratios pour les Arabes par rapport aux Blancs par emplacement**

<i>Emplacement</i>	<i>Blancs dans la population de référence (n)</i>	<i>Part des Blancs dans la population de référence* (%)</i>	<i>Blancs contrôlés (n)</i>	<i>Proportion de Blancs contrôlés (%)</i>	<i>Arabes dans la population de référence (n)</i>	<i>Part des Arabes dans la population de référence* (%)</i>	<i>Arabes contrôlés (n)</i>	<i>Proportion des Arabes contrôlés (%)</i>	<i>Odds-ratio Arabes/Blancs</i>
GDN-Station	5 654	89,0%	22	37,9%	696	11,0%	36	62,1%	13,24
GDN-RER	3 630	74,3%	26	61,9%	1 253	25,7%	16	38,1%	1,8
GDN-Thalys	3 218	96,8%	63	84,0%	106	3,2%	12	16,0%	5,8
Châtelet -Station	4 906	82,4%	6	24,0%	1 048	17,6%	19	76,0%	14,8
Châtelet-Innocents	4 215	79,3%	24	55,8%	1 098	20,7%	19	44,2%	3,0

# Perceptions des discriminations : Enquête Accès aux droits (DDD, 2016)



# Expérience des discriminations

- Auto-reportée : sensible aux expériences et au cadrage dans les sociétés concernées
- Une expérience violente, associée à de la honte et à des stratégies de minimisation ou de déni
- Concepts et mots qui ne sont pas disponibles pour dire l'expérience discriminatoire : explications concurrentes par échec personnel, manque de compétences, défaut de maîtrise des codes, ...
- Conscientisation et relation à une identité collective

# Enquête TeO, France (2008-2009)

**Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations ?**

Instruction : Cela peut s'être produit dans l'emploi, le logement, à l'école, dans les administrations, à la banque, dans la rue, etc.

- 1. Souvent.....  1
- 2. Parfois.....  2
- 3. Jamais.....  3
- 8. Refuse de répondre (ne pas lire).....  8
- 9. Ne sait pas (ne pas lire).....  9

Dans votre travail arrive-t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, <b>systematiquement</b> ...	Oui	Non
Vous charge(nt) de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut	1	2
Vous impose(nt) des horaires dont personne ne veut	1	2
Dénigre(nt) votre travail, relève(nt) vos erreurs	1	2

**Pensez-vous que ces comportements, , étaient liés à ...**

(plusieurs réponses possibles)

- 1. Votre sexe (le fait d'être un homme ou une femme).....  1
- 2. Votre état de santé ou un handicap.....  2
- 3. Votre couleur de peau.....  3
- 4. Vos origines ou votre nationalité.....  4
- 5. Votre façon de vous habiller.....  5
- 6. Votre âge.....  6
- 7. Autres.....  7
- 8. Refuse de répondre (ne pas lire).....  8
- 9. Ne sait pas (ne pas lire).....  9

# Enquête Trajectoires et Origines (2008-2009 et 2019-2020)

Réalisée par l'Ined et l'Insee, 27000 enquêtés, dont 10000 immigrés et 9000 descendants

**La diversité des origines et la mixité des unions progressent au fil des générations**

Insee Première • n° 1910 • Juillet 2022

En 2019-2020, parmi les personnes vivant en logement ordinaire en France métropolitaine, 9 % sont immigrés, 12 % sont descendants d'immigrés de 2<sup>e</sup> génération et, parmi celles de moins de 60 ans, 10 % sont descendants d'immigrés de 3<sup>e</sup> génération. Le profil migratoire de la population rebâtit avec décalage le flux d'immigration successifs. Parmi les descendants d'immigrés de 2<sup>e</sup> génération, les plus jeunes sont majoritairement originaires d'Afrique, alors que les plus âgés sont originaires d'Europe. Au sein des actuels descendants d'immigrés de 3<sup>e</sup> génération, la part des origines européennes se réduit au fil du temps mais demeure prépondérante.

La diversité des origines résulte également d'une mixité croissante des unions à chaque génération : 27 % des immigrés sont en couple avec un conjoint sans ascendance migratoire directe, c'est le cas de 66 % des descendants de 2<sup>e</sup> génération. À la 3<sup>e</sup> génération, neuf petits-enfants d'immigrés sur dix de moins de 60 ans ont qu'un ou deux grands-parents immigrés.

**1. Origine migratoire sur trois générations par classe d'âge**

Le profil migratoire de la population, reflet des flux d'immigration successifs

L'héritage du passé et les dynamiques migratoires actuelles se lisent dans la structure par âge de la population. Un tiers des personnes de moins de 60 ans ont

**insee**  
Insee Première

Population & Sociétés

Numéro 602  
Juillet-Août 2022

**Familles immigrées : le niveau d'éducation progresse sur trois générations mais les inégalités sociales persistent**

Cris Beauchemin\*, Mathieu Ichou\*, Patrick Simon\* et l'équipe de l'enquête TeO2

Le niveau d'éducation augmente d'une génération à l'autre ; progresse-t-il autant dans les familles issues de l'immigration que dans les autres ? Cris Beauchemin, Mathieu Ichou et Patrick Simon examinent la question en s'appuyant sur la deuxième édition de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO2) et analysent les différences de progression dans les familles issues de l'immigration selon leur origine géographique et le sexe des enfants.

Les enfants réussissent-ils mieux que leurs parents et leurs ascendants ? Cette question classique des études de mobilité sociale se pose avec une acuité particulière pour les familles immigrées, dont le projet migratoire visait souvent à améliorer leur sort et celui de leurs descendants. Or, ce projet se heurte à de nombreux obstacles. Dans quelle mesure les familles issues de l'immigration parviennent-elles à les surmonter au fil des générations ? La deuxième édition de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO2) (encadré 1) permet, pour la première fois, de répondre à cette question en mesurant la progression du niveau d'éducation sur trois générations (encadré 2), ainsi que son rendement sur le marché du travail.

**Une forte élévation du niveau de diplôme dès la deuxième génération**

Au-delà de l'âge de 30 ans, quand les études sont généralement terminées, la progression la plus notable du diplôme s'observe entre les parents immigrés (1<sup>e</sup> génération G1) et leurs enfants nés en France (2<sup>e</sup> génération ou G2). Dans ces familles, quand on compare le plus haut diplôme des deux parents à celui des enfants, on observe que la proportion de diplômés du supérieur passe de 1 sur 20 à près d'un tiers (figure 1). C'est encore loin des 41 % de diplômés du supérieur que comptent les descendants de natifs (des G4+ dans notre notation, qui ont pas d'ascendants immigrés avant la 2<sup>e</sup> génération). Si on rapproche cependant les personnes nées en France de couples mixtes (G2, 3) avec 41 % de diplômés du supérieur, et les petits-enfants d'un mixte un immigré (G3) avec 44 %, il suffit donc que l'un des parents soit

**Figure 1. Progression du taux de diplômés du supérieur d'une génération à l'autre**

ni en France pour que le niveau de diplôme rattrape celui du reste de la population.

Si l'on considère maintenant la mobilité éducative, c'est-à-dire non plus le taux de diplômés à chaque génération mais la progression effective depuis la génération précédente, ce sont les personnes nées en France de couples mixtes (G2, 3) avec 41 % de diplômés du supérieur, et les petits-enfants d'un mixte un immigré (G3) avec 44 %, qui ont le plus grand nombre de diplômés du supérieur par génération.

**insee**  
Population & Sociétés

Insee Première • n° 1911 • Juillet 2022

**En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste**

En 2019-2020, 18 % des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi « des traitements inégaux ou des discriminations », contre 14 % en 2008-2009. Cette augmentation de l'expérience déclarée de discrimination concerne principalement les femmes. Pour celles-ci, le motif sexiste est devenu la cause principale de discrimination, dépassant ceux liés à l'origine, à la nationalité ou au couleur de peau. Pour les hommes, la hausse du sentiment discriminatoire s'explique principalement par une augmentation dans la population des profils rapportant le plus de discriminations. Pour les personnes musulmanes, les motifs de discrimination se déplacent de l'origine vers la religion par rapport à 2008-2009. À caractéristiques égales, l'origine immigrée ou ultramarine demeure le principal déterminant des expériences déclarées de discrimination, pour les hommes comme pour les femmes. Malgré une plus forte sensibilisation ces dix dernières années, entamer des démarches à la suite de discriminations reste rare.

**1. Déclarations de traitements inégaux ou de discriminations subies**

Les discriminations ont au cours des dix dernières années touché plus de personnes. De nombreux settings ont été modifiés de base discriminations à l'embauche.

En 2019-2020, 18 % des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi « des traitements inégaux ou des discriminations », contre 14 % en 2008-2009. Cette augmentation de l'expérience déclarée de discrimination concerne principalement les femmes. Pour celles-ci, le motif sexiste est devenu la cause principale de discrimination, dépassant ceux liés à l'origine, à la nationalité ou au couleur de peau. Pour les hommes, la hausse du sentiment discriminatoire s'explique principalement par une augmentation dans la population des profils rapportant le plus de discriminations. Pour les personnes musulmanes, les motifs de discrimination se déplacent de l'origine vers la religion par rapport à 2008-2009. À caractéristiques égales, l'origine immigrée ou ultramarine demeure le principal déterminant des expériences déclarées de discrimination, pour les hommes comme pour les femmes. Malgré une plus forte sensibilisation ces dix dernières années, entamer des démarches à la suite de discriminations reste rare.

**insee**  
Insee Première

**Immigrés et descendants d'immigrés en France**

Insee Références  
Édition 2023

**insee**  
Insee Références

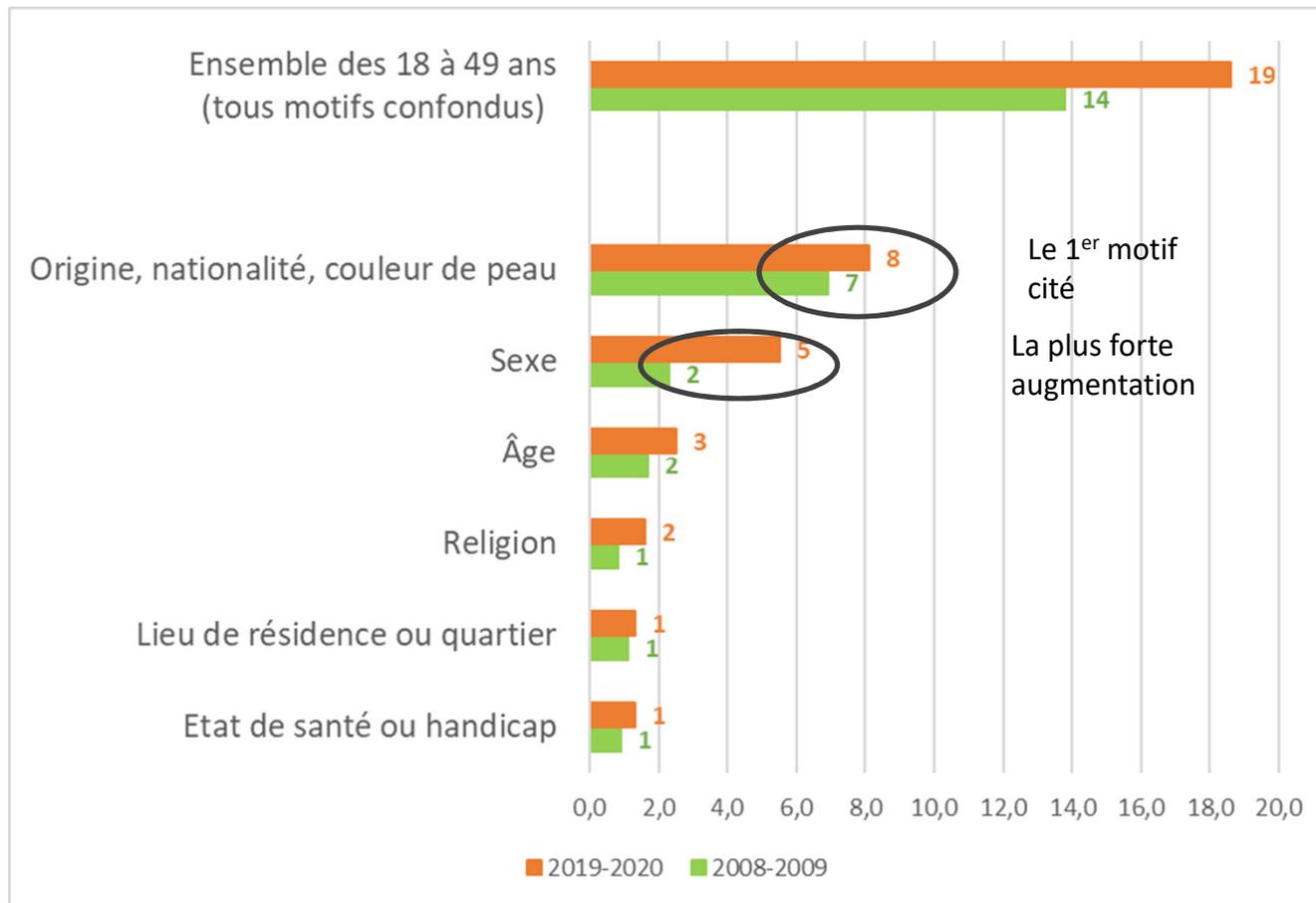
Insee Première 1910  
Juillet 2022

Population & Sociétés 602  
Juillet 2022

Insee Première 1911  
Juillet 2022

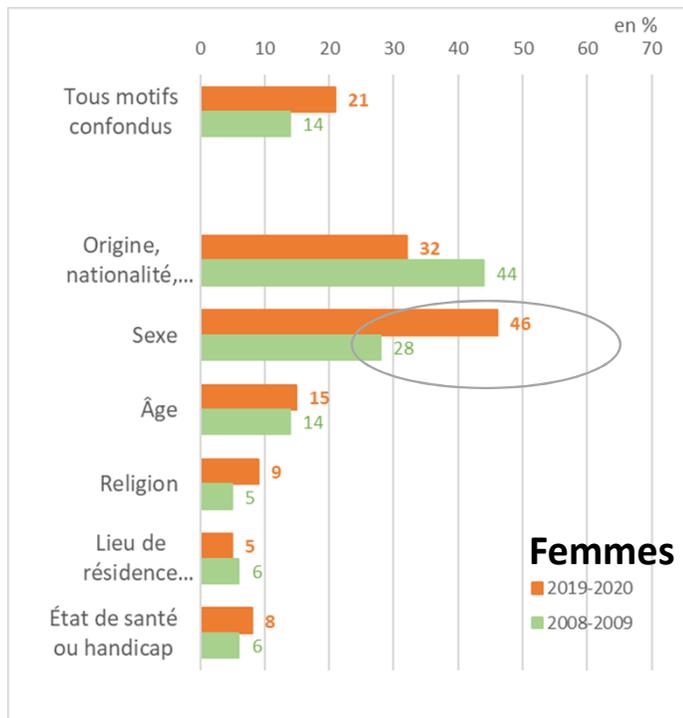
Insee Références  
Février 2023

Une augmentation des discriminations déclarées de 14% à 18%  
L' « origine », le 1<sup>er</sup> motif de discrimination en 2019-2020, comme dix ans  
auparavant

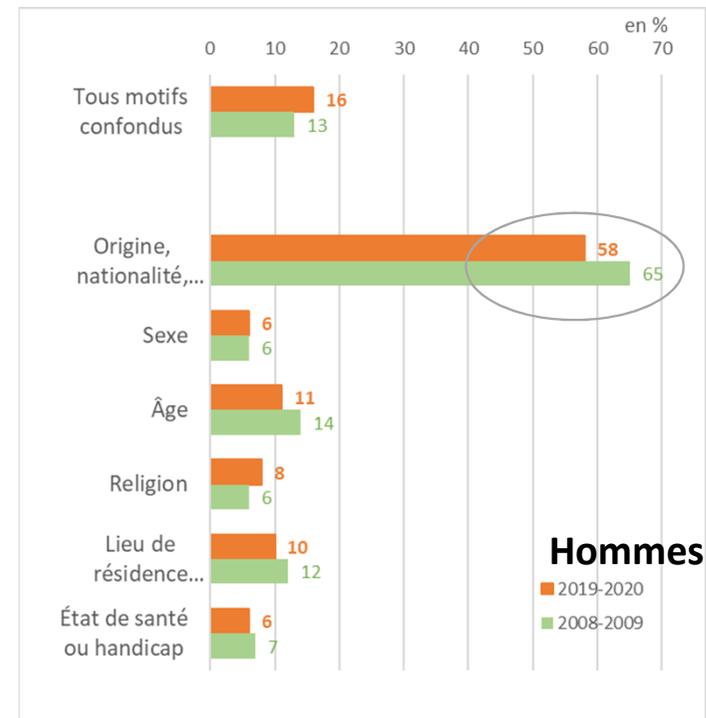


# L'augmentation des discriminations déclarées est principalement portée par les femmes, principalement à fondement sexiste

Part des personnes discriminées en raison de chaque motif

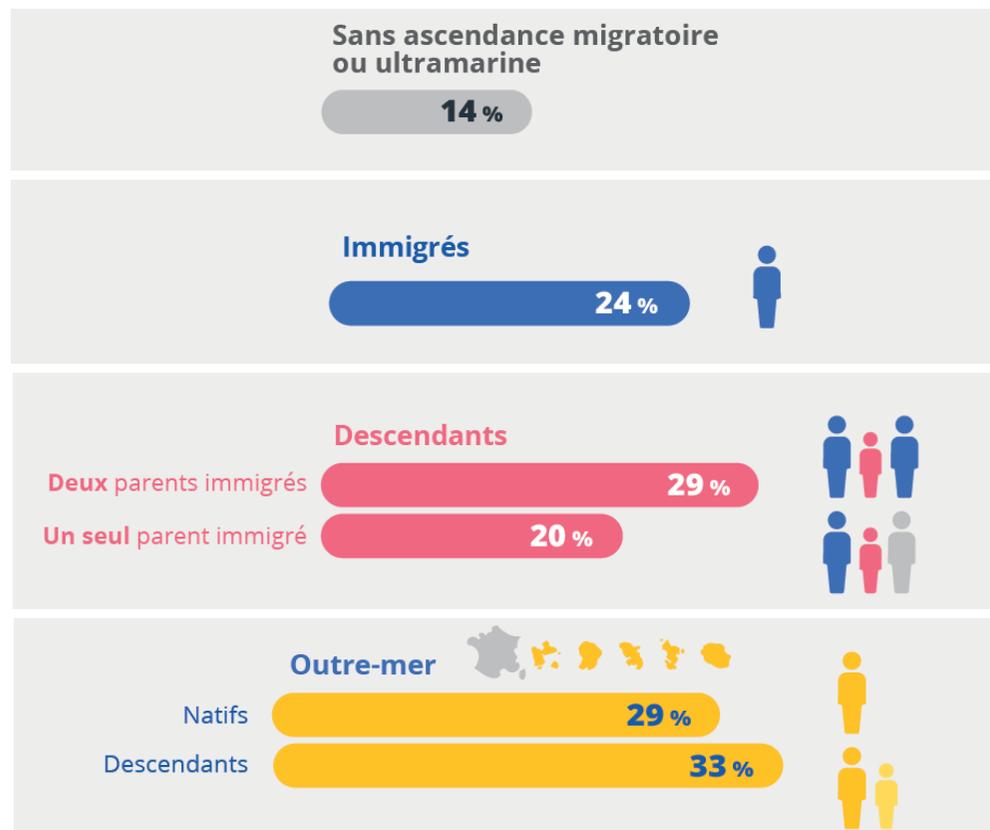


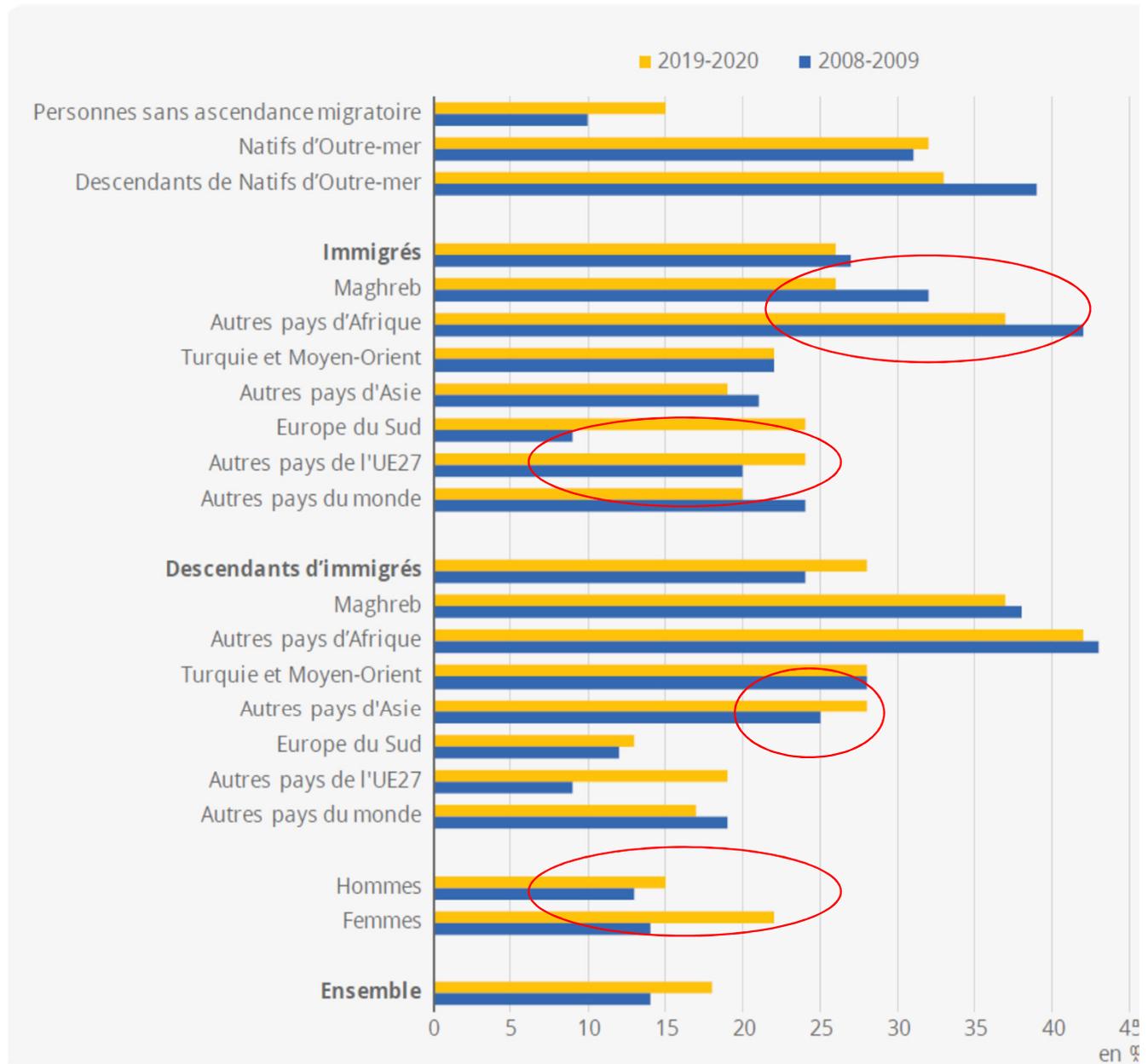
Part des personnes discriminées en raison de chaque motif



# Les immigrés et descendants d'immigrés déclarent davantage d'expériences de discrimination

« Au cours des cinq dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations ? »

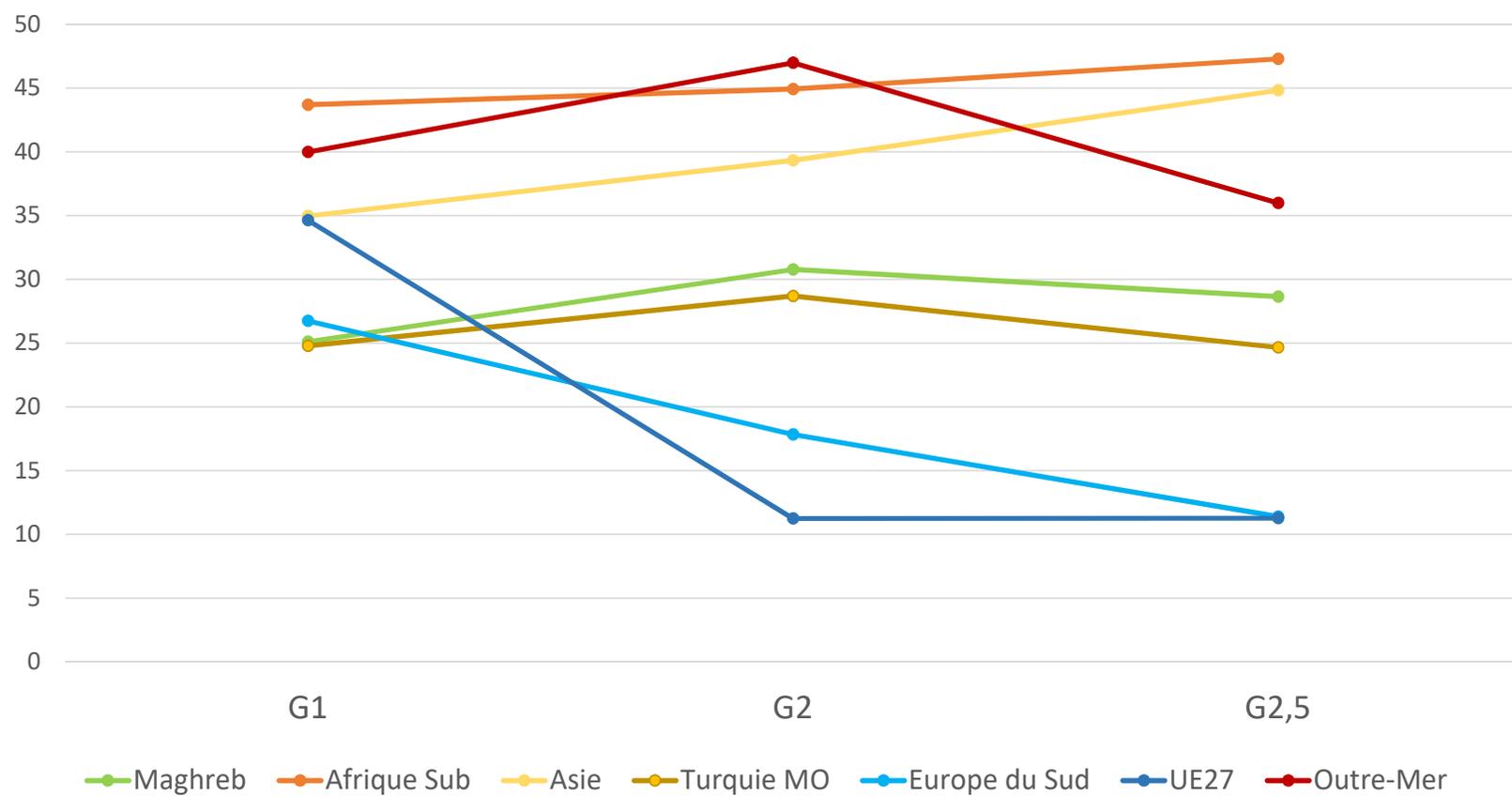




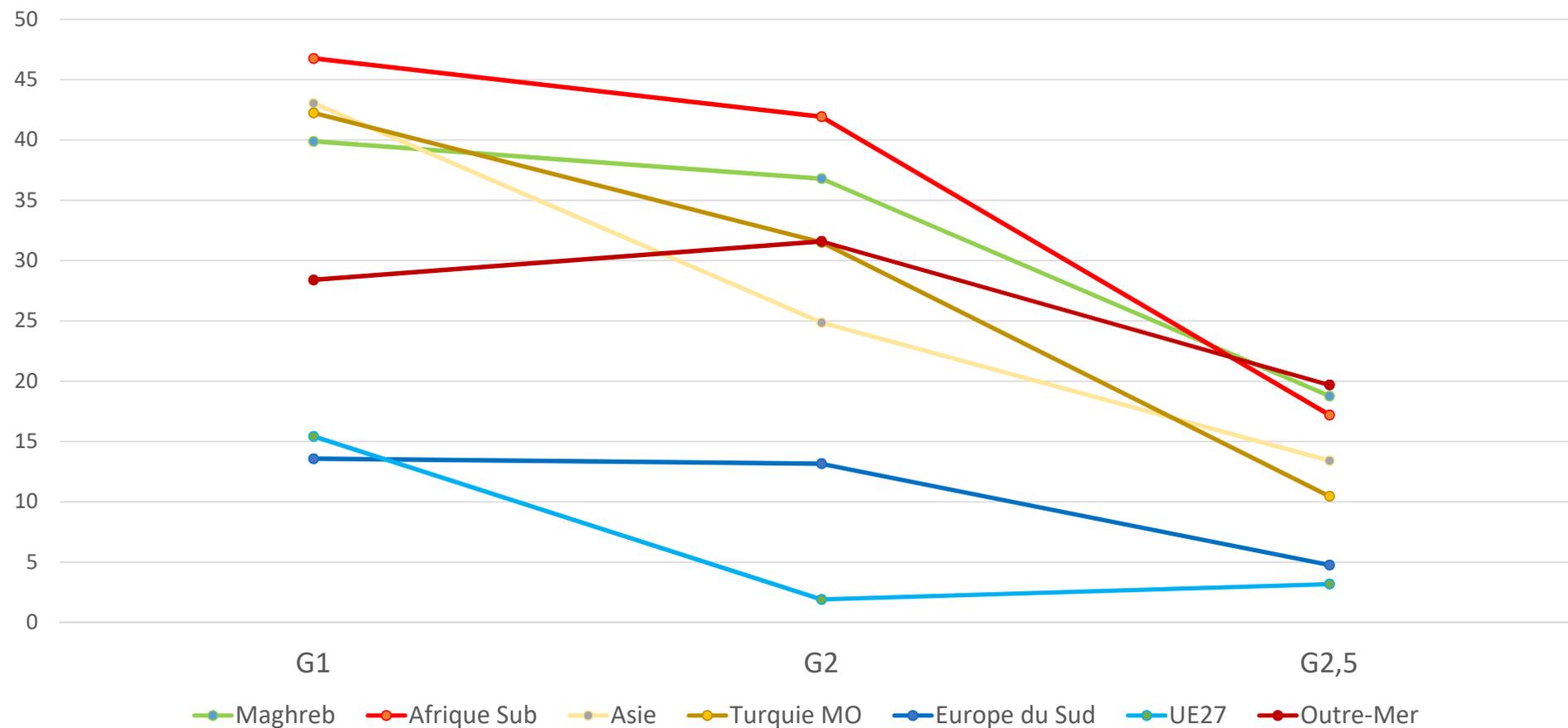
## En 11 ans, les motifs sexiste et religieux ont particulièrement progressé

Motif de discrimination	Population	Part de l'ensemble de la population se déclarant discriminé en raison du motif correspondant	
		2019-2020	2008-2009
<b>Origine, nationalité, couleur de peau</b>	Population sans ascendance migratoire	3	2
	Natifs d'Outre-mer	27	27
	Descendants de natifs d'Outre-mer	26	35
	Immigrés	22	23
	Descendants d'immigrés	20	19
	<b>Ensemble</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>Sexe</b>	Hommes	1	1
	Femmes	10	4
	<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
<b>Religion</b>	Chrétiens	0	0
	Musulmans	11	5
	<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Lieu de résidence</b>	Résidant en QPV (2019-2020) ou en ZUS (2008-2009)	4	3
	<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Santé/handicap</b>	État de santé dégradé ou fortement limité	5	3
	<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

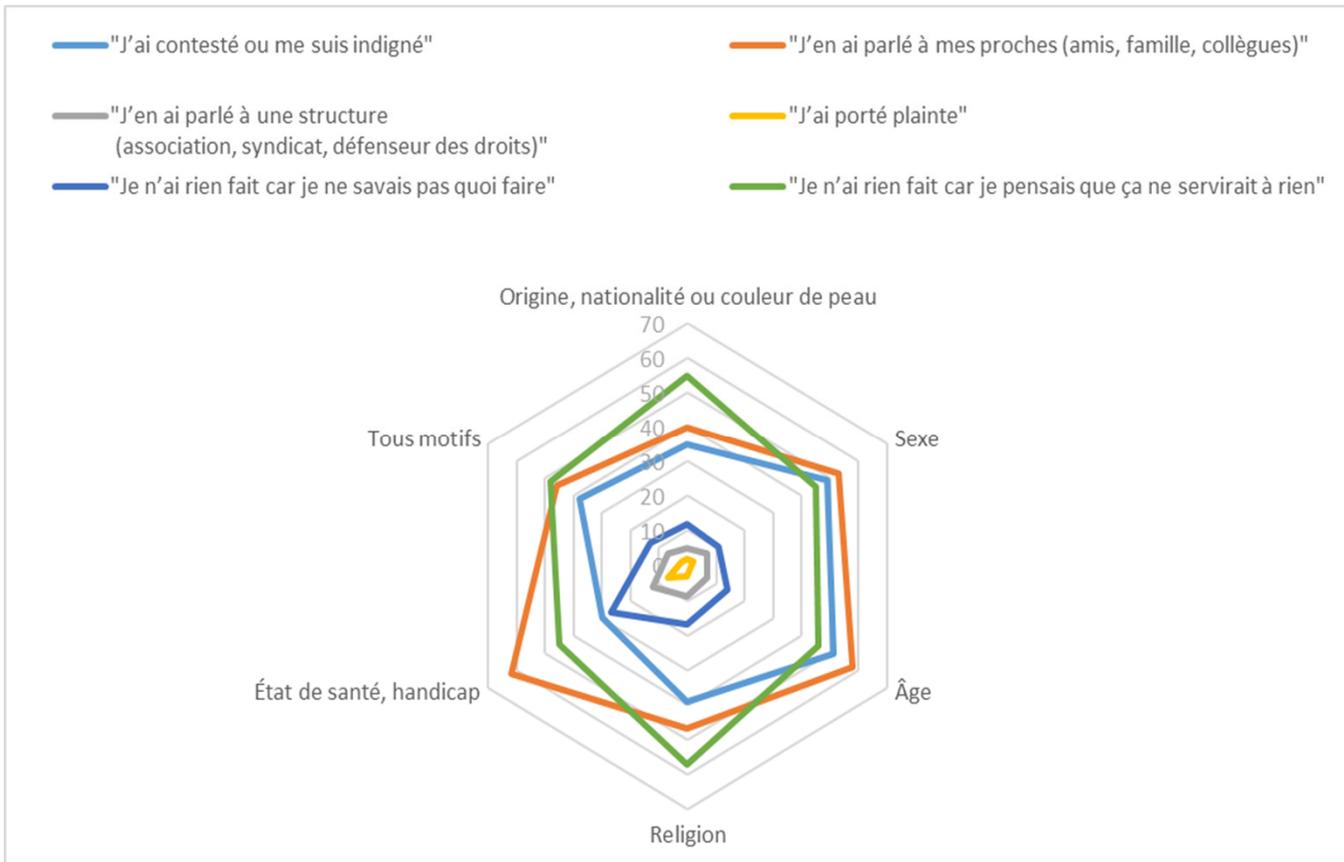
## Les indicateurs d'altérisation : le renvoi aux origines



# Les indicateurs d'altérisation : le déni de francité



Malgré une plus forte sensibilisation, entamer des démarches suite à des discriminations reste rare, un fatalisme plus marqué pour les discriminations par origine ou religion



**« J'ai porté plainte » : 3% des personnes ayant déclaré des discriminations**  
(7% de celles s'étant déclaré discriminées en raison de leur état de santé ou d'un handicap)

**« J'ai contesté ou me suis indigné » : 38% des personnes ayant déclaré des discriminations**  
(30% de celles s'étant déclaré discriminées en raison leur état de santé ou d'un handicap ; 49%-51% de celles s'étant déclarées discriminées en raison de leur sexe ou de leur âge)

**« Je n'ai rien fait car je pensais que ça ne servirait à rien » : 48% des personnes ayant déclaré des discriminations**  
(55% & 57% de celles s'étant déclaré discriminées en raison de leur « origine » ou de leur religion)

Une personne peut déclarer plusieurs réactions possibles, notamment parce qu'elles peuvent concerner plusieurs expériences de discriminations.

## La question des catégories

- Les catégories du recensement : sexe, nationalité et pays de naissance
- Loi Informatique et Liberté : clauses de restriction à la collecte des données sensibles, mais un débat en cours
- Un choix politique inscrit dans le contexte du modèle républicain d'intégration
- Une remise en cause dans le cadre de la lutte contre les discriminations : une invisibilité contradictoire avec la mise en évidence des traitements défavorables en raison de l'origine ethnique ou raciale, l'orientation sexuelle, la religion, l'état de santé et de handicap
- Des controverses répétées sur les « statistiques ethniques »
- Des données accessibles sur le sexe et le handicap, de façon indirecte (proxys) sur l'origine, absence sur la religion et l'orientation sexuelle

# Protection des données, la loi informatique et libertés après le RGPD

- **Article 6**

- Il est interdit de traiter des données à caractère personnel qui révèlent la prétendue origine raciale ou l'origine ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale d'une personne physique ou de traiter des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.
- Les exceptions à l'interdiction mentionnée au I sont fixées dans les conditions prévues par le 2 de l'article 9 du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 et par la présente loi.
- De même, ne sont pas soumis à l'interdiction prévue au I les traitements, automatisés ou non, justifiés par l'intérêt public et autorisés suivant les modalités prévues au II de l'article 31 et à l'article 32.

# Développements récents sur les statistiques

- Avis de la CNIL (mars 2007)
- Article 63 loi Hortefeux (octobre 2007)
- Décision du Conseil Constitutionnel (15 novembre 2007)
- Rapport de la « commission Veil » sur l'introduction de la diversité dans la constitution (17 décembre 2008)
- Programme d'action pour la diversité et l'égalité des chances de Y.Sabeg (mai 2009)
- Rapport du COMEDD sur les statistiques et les discriminations (5 février 2010)
- Décision de ne rien changer au recensement (comité de révision, Insee, 2012)
- Multiplication des testings et études onomastiques
- Relance du processus (2022) et décision d'introduire la question sur le pays de naissance des parents et la double nationalité dans le recensement en 2025

# **Oui, la statistique publique produit des statistiques ethniques**

## **Panorama d'une pratique ancienne, encadrée et évolutive**

Publié le 31 juillet 2020

Temps de lecture : 16 minutes

Sylvie Le Minez, direction des Statistiques démographiques et sociales, Insee

## La décision du CC : ambiguïté renouvelée

- Une censure fondée sur l'absence de lien entre l'article et la loi (contrôle de l'immigration et études sur la mesure de la diversité, des origines, de l'intégration et des discriminations »
- Mais un rappel à l'ordre plus général :  
« Le Conseil n'est cependant parvenu à ce résultat qu'après avoir examiné les données que peuvent comporter les traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration. Il a jugé que ces traitements peuvent porter sur des données objectives mais ne sauraient, sans méconnaître le principe énoncé par l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution, reposer sur l'origine ethnique ou la race.

Ces données objectives pourront, par exemple, se fonder sur le nom, l'origine géographique ou la nationalité antérieure à la nationalité française. Mais, en matière de statistiques, tout n'est néanmoins pas possible. »

Ajout en mars 2008 (cahier constitutionnel n°23)

« Le Conseil n'a pas jugé pour autant que seules les données objectives pouvaient faire l'objet de traitements : il en va de même pour des données subjectives, par exemple celles fondées sur le « ressenti d'appartenance ».

En revanche, serait contraire à la Constitution la définition, a priori, d'un référentiel ethno-racial. Telle est la limite constitutionnelle qui a été posée par la décision du 15 novembre 2007. »

# Que dit l'article 1<sup>er</sup> ?

- Art. 1. - La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.