



Crédit photo / CC Pixabay

Définir et mesurer les discriminations

Qu'est-ce qu'une discrimination ? Comment peut-on mesurer le phénomène ? Pour lutter contre des pratiques qui heurtent nos valeurs, le préalable est de bien comprendre de quoi on parle et d'utiliser les bons outils de mesure. Cette note présente les principales définitions et les instruments à disposition.

Qu'il s'agisse de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle ou du handicap par exemple, les discriminations minent le quotidien de ceux qui les subissent. La loi liste aujourd'hui pas moins de 25 motifs illégaux d'écarts de traitement qui constituent des discriminations. La plus fréquente renvoie au racisme (un tiers des Français est d'origine étrangère). Elle se traduit par des discriminations à l'embauche, durant la carrière professionnelle ou encore dans l'accès au logement.

Après avoir défini ce qu'est une discrimination, nous expliquons dans cette note les trois méthodes utilisées par les chercheurs pour les mesurer. Ces techniques sont indispensables à un état des lieux factuel, tel que nous le dressons sur notre site discrimination.fr. Mesurer un phénomène illégal est toujours difficile. Chacune de ces méthodes a des limites, qu'il faut

connaître pour bien comprendre les données disponibles.

Il n'y a qu'en apportant des preuves chiffrées qu'il existe toujours des écarts de traitement injustifiés que l'on pourra endiguer les discriminations. Notre objectif est de faire en sorte que la société ouvre les yeux sur des pratiques qui heurtent les valeurs d'une grande majorité de la population. Sans exagération, et en soulignant aussi les améliorations. Sans non plus déplacer le terrain de l'information des inégalités sociales vers les seules discriminations. Ainsi, une jeune femme noire ouvrière subit quatre formes de domination imbriquées. Les discriminations s'insèrent dans un ensemble plus vaste d'inégalités sociales. Mais en touchant l'identité même des personnes, elles en sont sans doute la face la plus violente pour les individus qui les subissent •



Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Nombre d'entre nous utilisons « inégalités » et « discriminations » comme synonymes, alors que le mot « discrimination » a un sens juridique plus précis. On peut parler d'**inégalité** quand une personne ou un groupe détient des ressources, exerce des pratiques ou a accès à des biens et services socialement hiérarchisés. Par exemple, habiter dans un logement spacieux ou dans un logement trop exigü est une inégalité.

Une **discrimination** est, quant à elle, une différence de traitement interdite par la loi selon un certain nombre de critères (par exemple, l'âge, le sexe, l'origine, l'état de santé, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, etc.). Ces critères ont été précisés par la loi du 27 mai 2008. On en compte pas moins de 25 aujourd'hui. Certains peuvent se recouper, comme « l'appartenance à une prétendue race », « l'appartenance à une religion » ou « l'apparence physique ».

À ces discriminations « **directes** », on ajoute parfois la notion de « discriminations **indirectes** ». Ces dernières sont la conséquence de règles qui s'appliquent à tous de la même façon : elles ne sont donc pas illégales, mais elles discriminent dans la pratique. Par exemple, dans une entre-

prise qui fixe des horaires de réunion tardifs, les femmes, qui prennent plus souvent en charge les enfants, sont pénalisées.

Toutes les inégalités ne sont pas des discriminations. En revanche, toute discrimination constitue une inégalité. Prenons un exemple : il est illégal de refuser de louer un appartement à une personne du fait de sa couleur de peau (une discrimination, condamnable par la justice), mais pas parce que ses revenus sont insuffisants (une inégalité de revenu qui est légale). Dans les faits, on rencontre bien plus d'inégalités que de discriminations. Mais les secondes sont inacceptables et font beaucoup plus mal.

En pratique, il est parfois difficile de faire la part des choses entre les discriminations et les inégalités. On peut être écarté de l'emploi à la fois parce que l'on ne dispose pas de diplôme, mais aussi du fait de sa couleur de peau ou de son sexe. Si seul le premier critère est généralement avancé, les effets se cumulent. Toute la difficulté est de faire la part des choses, de lutter à la fois contre les inégalités sociales et contre les discriminations, en mesurant le poids des différents facteurs, sans se servir des uns pour masquer les autres •

Toutes les inégalités ne sont pas des discriminations. En revanche, toute discrimination constitue une inégalité

👁️ Les critères de discrimination interdits par la loi du 27 mai 2008*

- l'âge,
- le sexe, l'identité de genre,
- l'origine,
- la situation de famille,
- les mœurs,
- l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
- l'état de grossesse,
- l'état de santé,
- le handicap, la perte d'autonomie,

- les caractéristiques génétiques,
- l'orientation sexuelle,
- le nom,
- les opinions politiques ou philosophiques,
- les activités syndicales,
- les convictions religieuses,
- le lieu de résidence, la domiciliation bancaire,
- la capacité à s'exprimer en français,
- la vulnérabilité économique.

* Modifiée par la loi du 28 février 2017.



👁 Et la discrimination positive, qu'est-ce que c'est ?

Les politiques de discrimination positive visent à favoriser certaines catégories de population désavantagées, pour rétablir l'égalité des chances.

Une politique de discrimination « positive » consiste à traiter de manière préférentielle certaines catégories de population pour améliorer l'égalité des chances. On considère ainsi que pour établir une égalité réelle en pratique, il faut avantager les personnes défavorisées au départ.

Les politiques de discrimination positive ont été mises en place au début des années 1960 aux États-Unis par le président Kennedy, sous le nom d'*affirmative action*. Au départ, il s'agissait de s'assurer qu'il n'existait pas de discriminations raciales à l'embauche. À la fin des années 1960, pour réduire les écarts entre les minorités américaines et les Blancs, la loi impose de favoriser les minorités discriminées dans certains emplois publics.

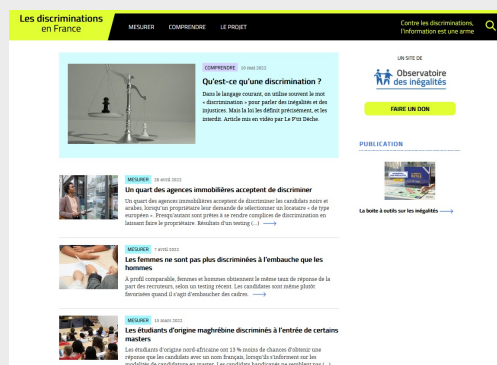
En France, de telles politiques existent aussi. Par exemple, un certain nombre de places sont réservées aux femmes lors des élections locales ou aux élèves boursiers parmi les futurs étudiants d'une formation.

Les politiques de discrimination positive font l'objet de débats importants. Les opposants soulignent leur caractère injuste : on ne sélectionne plus selon le seul mérite personnel, mais en fonction de critères sans rapport, comme la couleur de la peau ou le sexe. En effet, certains candidats ainsi retenus peuvent avoir un niveau inférieur à ceux qui ne l'ont pas été, ce qui peut choquer.

Les partisans de ces politiques, eux, défendent leur aspect pragmatique. Ils indiquent que si on ne prend pas ce type de mesures, l'égalité ne s'applique qu'en théorie, mais pas en pratique sans coup de pouce supplémentaire. La discrimination positive ne fait que rétablir une juste égalité des chances, biaisée au départ en raison de l'origine, du sexe, de la couleur de la peau, etc.

S'il est difficile de concilier ces deux positions, on pourra tout de même retenir que les politiques de discrimination positive ne sont pas destinées à durer dans le temps et doivent s'interrompre une fois que l'égalité a été rétablie.

➕ discrimination.fr : pour mesurer et comprendre les discriminations



L'Observatoire des inégalités a mis en place un site Internet spécifique pour mesurer et comprendre les discriminations. Nous souhaitons permettre à toutes et tous d'accéder facilement à des données, ainsi qu'à un ensemble de définitions. Nous posons des faits vérifiables et relayons les travaux scientifiques sur le sujet, en essayant de les rendre accessibles au plus grand nombre.

www.discrimination.fr



Trois méthodes pour mesurer les discriminations

Les discriminations, tout le monde en parle mais il est bien plus difficile de les mesurer. Faute de pouvoir évaluer exactement le phénomène, disposer d'arguments pour appuyer des politiques pour lutter contre elles est compliqué. Par exemple, on a beau savoir que le racisme existe chez certains employeurs, comment le combattre si on ne connaît pas l'ampleur du phénomène et comment il s'exerce réellement ? On ne pourra se battre qu'avec des mots, entre ceux qui pensent que « oui, les discriminations existent mais elles restent marginales » et ceux qui pensent que c'est un phénomène massif.

Comment détecter un phénomène illégal, qui est donc caché par définition ? Par exemple, rémunérer moins une femme, parce que c'est une femme, est une discrimination. La difficulté pour mesurer le phénomène réside dans le fait qu'il faut s'assurer que les critères retenus pour comparer deux situations (le salaire d'un homme et celui d'une femme dans ce cas) sont bien les mêmes. Difficile, mais pas impossible. Et pour cela les statisticiens disposent de trois outils principaux.

Première méthode : mesurer des écarts

« toutes choses égales par ailleurs »

La première approche consiste, avec des méthodes statistiques, à isoler un critère unique, par exemple le sexe, et voir si des écarts persistent selon ce critère, une fois qu'on a éliminé tous les autres facteurs d'explication. On dit que l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs ».

L'analyse de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est un domaine où cette méthode est appliquée. Cet écart peut s'expliquer par le fait que les femmes ne disposent pas des mêmes diplômes que les hommes, qu'elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité, qu'elles sont plus souvent à temps partiel, etc. Mais aussi

par des discriminations pures et simples de la part des employeurs. Pour les dévoiler, le statisticien mesure l'effet de tous les facteurs légitimes, c'est-à-dire qu'il compare femmes et hommes à métier, niveau de diplôme, temps de travail, expérience comparables, etc. : s'il persiste un écart entre les sexes en l'absence de toute autre explication, c'est très probablement la preuve d'une discrimination (voir l'encadré page 5).

Cette méthode porte sur des échantillons de population considérables et sur des données factuelles incontestables (dans notre exemple, les bulletins de salaire). Elle aboutit à des conclusions solides à l'échelle de toute la population qui permettent théoriquement de mesurer l'évolution des discriminations dans le temps. Mais cette méthode est dépendante des critères disponibles : ainsi, en France, comme on ne pose pas la question de la couleur de la peau dans les enquêtes, on ne peut pas utiliser ce critère (voir page 7). En outre, il est toujours très difficile de mesurer l'ensemble des facteurs qui jouent pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs ». Cette méthode mesure donc l'écart qui subsiste une fois qu'on a mesuré tous les critères envisagés, une sorte de « présomption de discrimination ».

Attention, cette méthode ne sert pas uniquement à mesurer des discriminations, mais à déterminer l'impact d'un critère sur un comportement. Par exemple, dans quelle mesure le diplôme a un impact sur le taux de chômage (ce qui n'est pas une discrimination) à âge, sexe, lieu de vie, expérience, équivalents.

⊕ Un exemple de données établies selon cette méthode : « [Quel est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en France](#) », [discrimination.fr](#), 8 mars 2022 et encadré p. 5.



👁 Femmes et hommes : de l'inégalité à la discrimination

Pour comprendre la différence entre une inégalité et une discrimination, prenons l'exemple de l'écart de salaire entre femmes et hommes. Tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets rassemblés), les salaires féminins valent en moyenne 71,5 % des salaires masculins, selon les données 2017 de l'Insee. Les femmes touchent donc 28,5 % de moins que les hommes^[1].

Le premier facteur explicatif des inégalités de salaires provient des différences de temps de travail. Une femme sur trois travaille à temps partiel, ce qui n'est le cas que d'un homme sur dix environ. En équivalent temps plein, les femmes perçoivent encore 16,8 % de moins que les hommes.

Deuxièmement, les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. D'une part, les femmes occupent moins souvent des postes d'encadrement que les hommes et elles sont, d'autre part, davantage présentes dans des secteurs où les salaires sont inférieurs.

Si l'on retire l'effet de la profession exercée, les femmes gagnent en moyenne 5,3 % de moins que les hommes. Cet écart « toutes choses égales par ailleurs » reste inexpliqué par l'Insee. Il résulte pour partie de discriminations et peut-être d'autres facteurs non mesurés ici, qui restent à déterminer.

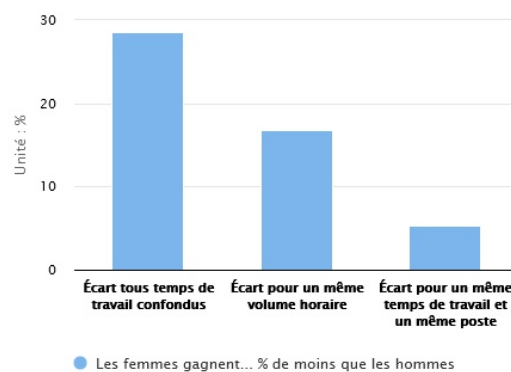
Le chiffre de 5,3 % s'approche d'une mesure de la discrimination salariale. N'oublions pas cependant qu'il a l'inconvénient de masquer des inégalités qui se situent en amont : le temps partiel subi, l'orientation des filles à l'école, le fait que les secteurs dits « féminins » paient moins bien.

Les écarts de salaire entre femmes et hommes Unité : %	
	Les femmes gagnent... % de moins que les hommes
Écart tous temps de travail confondus	28,5
Effet du temps partiel (en points)	- 11,7
Écart pour un même temps de travail	16,8
Effet de la profession (en points)	- 11,5
Écart pour un même temps de travail et un même poste	5,3

Salariés du secteur privé. Lecture : les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 28,5 % à ceux des hommes tous temps de travail confondus. Si on retire l'effet du temps partiel (- 11,7 points), l'écart de salaire pour un même temps de travail est de 16,8 %. Si on retire ensuite l'effet de la profession exercée (- 11,5 points), cet écart, inexpliqué, est de 5,3 %.

Source : Insee – Données 2017

Décomposition des écarts de salaire entre femmes et hommes



Source : Insee – Données 2017

1. Ce qui est mathématiquement la même chose que de dire « les hommes touchent 40 % de plus que les femmes ». Voir notre article « Les inégalités de salaires entre femmes et hommes : état des lieux », inegalites.fr, 5 mars 2021.



Deuxième méthode : le test de situation

ou « testing »

Le test de situation, aussi appelé *testing*, est une méthode de détection des discriminations par l'expérimentation pratique. Il est mené dans des processus de sélection réels, comme une embauche, l'entrée en boîte de nuit, la recherche de logement, etc. Il consiste à comparer les résultats de deux types de « candidats », en tous points identiques, à une exception près, la caractéristique testée (par exemple l'origine migratoire, le lieu d'habitation, le sexe, etc.).

Concrètement, le *testing* consiste à fabriquer de faux candidats, tous semblables sauf par le critère que l'on veut tester. Par exemple, on envoie des dossiers de candidature identiques pour un logement en changeant uniquement le prénom et le nom. Leurs consonances différentes laissent supposer une origine géographique ou culturelle différente. Dès lors qu'il y a des résultats plus favorables – ou défavorables – pour un type de candidats que pour d'autres, alors on peut conclure qu'il y a discrimination.

L'avantage du *testing*, c'est qu'il permet d'isoler précisément un critère de discrimination, le seul qui diffère selon les candidats. C'est aussi qu'il fait apparaître la discrimination en situation réelle, par l'expérience, alors que la mesure « toutes choses égales par ailleurs » reste théorique. Ce qui fait l'avantage du *testing* en fait aussi la limite : il n'est valable que pour l'opération qui a été menée, à un moment précis et pour un lieu donné. Lourd et coûteux à organiser, il est très complexe de reproduire les tests à l'identique dans le temps et d'observer les évolutions.

⊕ Un exemple de données établies selon cette méthode : « Les personnes d'origine maghrébine nettement discriminées à l'embauche », discrimination.fr, 4 février 2022.

Troisième méthode : les enquêtes

auprès de la population

Il existe enfin une dernière possibilité de mesurer les discriminations, qui consiste à poser la question de l'expérience de discrimination à un échantillon de la population. Par exemple, chaque année, le Défenseur des droits mène avec le Bureau international du travail une enquête sur l'expérience de la discrimination au travail.

L'avantage de ces enquêtes est qu'elles sont relativement simples à mener. Il s'agit de sondages qui portent sur des échantillons plus ou moins grands en fonction de la précision que l'on cherche à obtenir. Elles traduisent le vécu des personnes. Leur inconvénient est qu'on ne mesure pas les faits, mais leur ressenti. Ce sentiment dépend de nombreux facteurs, notamment de la médiatisation de telle ou telle pratique discriminatoire. Si la sensibilité à telle ou telle forme de discrimination augmente, alors cette mesure de la perception va surtout refléter l'évolution de cette sensibilité.

⊕ Un exemple de données établies selon cette méthode : « La moitié des Français estiment que les discriminations selon la couleur de peau sont fréquentes », discrimination.fr, 20 janvier 2022 .

Les outils de mesure des discriminations ne sont pas parfaits. Le raisonnement « toutes choses égales par ailleurs », le *testing* ou les enquêtes auprès de la population ont chacun des avantages et des limites. Ils sont complémentaires. Toute leur complexité vient du fait qu'ils tentent de révéler une pratique illégale, qui est donc le plus souvent masquée ou déguisée. On peut simplement noter que ces outils sont encore relativement peu utilisés par les chercheurs et les institutions publiques •



Faut-il des statistiques « ethniques » ?

Faut-il ou non des statistiques dites « ethniques » ? Le débat entre les « pour » et les « contre » est souvent très virulent. Revue de détail des arguments qui s'opposent sur le sujet.

Avant de se demander si on a besoin de statistiques ethniques, il faut bien comprendre de quoi on parle. Ces statistiques n'ont rien de réellement « ethniques ». Il ne s'agit pas de mesurer les populations selon leur « ethnie » d'appartenance, un concept qui renvoie à des groupes de populations partageant une culture commune (notamment une même langue). Ces statistiques cherchent en fait à mesurer les populations en fonction de facteurs de discrimination, notamment la couleur de la peau.

Les partisans de ce type de données soulignent que mesurer un phénomène permet d'avoir un débat informé, de le rendre concret pour attirer l'attention de l'opinion publique. Grâce à ces statistiques, on pourrait par exemple connaître le taux de chômage des Noirs par rapport aux Blancs, indépendamment de leur nationalité, de leur niveau de diplôme ou de leur expérience. Cela permettrait de montrer s'il existe ou non des discriminations motivées par leur couleur de peau.

Ces statistiques pourraient contribuer à faire la part des choses, à remettre à sa juste place la question de la discrimination par rapport à d'autres formes d'inégalités dont sont victimes les étrangers ou les immigrés (précarité, moindre qualification, etc.).

Disposer de statistiques ethniques ne se limite pas à un besoin de connaissance. Elles ont pour objectif de renforcer l'efficacité des politiques de lutte contre les discriminations en pointant les points les plus problématiques. Elles peuvent par

exemple servir de base à la mise en place de politiques de « discrimination positive » (voir page 3).

Les opposants aux statistiques ethniques soulignent de leur côté que la couleur de la peau n'est pas une information objective comme l'âge ou le genre, car il s'agit d'un facteur particulièrement difficile à apprécier. À partir de quel degré une peau est-elle « blanche » ou « noire » ? Suffit-il de se sentir soi-même « noir » ou « blanc », ou bien doit-on utiliser un critère objectif ? Comment traite-t-on des populations métisses ? On comprend que l'opération est difficile : on risque vite de multiplier les catégories.

Les statistiques ethniques conduiraient en outre à penser la société à travers des communautés « culturelles » ou religieuses. Elles pourraient ainsi avoir un effet « auto-réalisateur », c'est-à-dire contribuer à faire émerger des groupes qui n'existent pas en tant que tels.

Les statistiques ethniques pourraient contribuer à faire la part des choses

Les opposants à ce type de statistiques soulignent également que, dans les pays où elles sont utilisées, la condition des personnes discriminées n'est pas meilleure. Elles ne semblent donc guère utiles concrètement. Selon eux, pouvoir mesurer n'est pas l'essentiel : il faut surtout agir concrètement pour faire respecter l'égalité des droits.

Enfin, le principal argument s'opposant aux statistiques dites « ethniques » est qu'il existe un risque de dérapage dans la création et le traitement des fichiers. En cas de généralisation, il y



aurait de grands risques qu'ils soient utilisés à des fins préjudiciables pour les populations déjà victimes de discrimination. Le sort des populations juives en particulier, lors de la Seconde Guerre mondiale, reste présent dans les mémoires.

Comment trancher ?

En pratique, les statistiques ethniques restent interdites, toute donnée n'étant pas bonne en soi. Il faut effectivement mesurer les risques de chaque opération statistique. Les partisans des statistiques ethniques ne revendiquent d'ailleurs pas la constitution de fichiers administratifs ou d'entreprise, conscients des risques que cela pourrait avoir. En revanche, la Commission nationale informatique et libertés (Cnil) peut autoriser l'utilisation de données de ce type dans le cadre de travaux de recherche.

Toute donnée n'est pas bonne en soi

Si les statistiques ethniques n'existent pas, c'est aussi que les données sont compliquées à obtenir et qu'il n'existe pas au fond une grande mobilisation sur ce sujet. Une grande enquête menée sur les trajectoires et origines des personnes issues de l'immigration a été autorisée en 2007, mais la question qui était prévue sur la couleur de la peau a dû être retirée après une vive polémique. La suivante est en cours. Il y a certainement besoin d'en accélérer le rythme et de mettre davantage l'accent sur la mesure des discriminations.

La société française demeure très frileuse dans ce domaine : les opposants aux statistiques ethniques ont, pour l'instant, remporté la partie •

Qui sommes-nous ?



Fondé en 2003, l'Observatoire des inégalités est un organisme indépendant dont la mission est de dresser un état des lieux des inégalités en France, en Europe et dans le monde. Il édite le site inegalites.fr, devenu une référence sur la question, ainsi que discrimination.fr, consacré spécifiquement à la mesure et à la compréhension des discriminations (voir encadré page 3).

Notes de l'Observatoire – ISSN 2272-0683

Directeur de la publication : Noam Leandri

Coordination : Anne Brunner

Ont participé à ce numéro :

Louis Maurin, Marie-Paule Mémy

Création graphique : Corinne Veron-Durand, seity.io

Observatoire des inégalités

15 rue Jacques-Marie Rougé

37000 Tours

02 47 44 63 08 – contacts@inegalites.fr

www.inegalites.fr

© Tous droits réservés – Observatoire des inégalités