

Rapport pour le Défenseur des droits dans le cadre de la Clinique juridique - Sciences Po -
Programme « Accès au droit »

**Comment prévenir la discrimination liée à l'origine dans le domaine de l'emploi à
travers des indicateurs non-financiers ?**

Service : Protection des droits – affaires judiciaires
Pôle : Emploi - biens et services privés

Chef de pôle : Slimane Laoufi

Tutrice : Maëlle Dreano

Robin Delbé

SOMMAIRE

1) Politique diversité en entreprise

- a. Le droit
- b. Les accords diversité
- c. Les bonnes pratiques

2) La directive 2014 et sa transposition en droit français : l'obligation des déclarations extra-financière

- a. Directive
- b. Explication de la transposition
- c. En pratique, ce qu'ont fait les entreprises en 2018
- d. Les limites :
 - i. Pas de définition juridique de la diversité
 - ii. Transposition à minima
 - iii. Pas de compte rendu d'indicateurs ou de données, juste des politiques générales

3) Comment faire pour mettre en place des critères non-financiers ?

- a. Utiliser les données existantes en entreprises
 - i. Les données que détiennent les employeurs
 - ii. Les données partagées aux partenaires sociaux
 - 1. BDES
 - 2. Registre du personnel
 - 3. Bilan social
- b. Obtenir de nouvelles données ?
 - i. Rappel de l'interdiction de statistiques ethniques
 - ii. Rassurer le manager et dire ce qu'il est possible de faire
 - iii. RGPD
 - 1. Principe d'interdiction de collecter des données sensibles
 - 2. Les 10 exceptions

4) Autres solutions pour mesurer la diversité

- a. Partir sur une analyse qualitative plutôt que quantitative ? (Avis Marie Mercat-Bruns)
- b. Impulser la création de seulement 2 indicateurs proposés par la CGT dans le groupe de dialogue Sciberas (Avis François Clerc)
- c. Faire de Pôle emploi et l'Urssaf les opérateurs de la mesure de la diversité

Introduction

Depuis 2004, date du rapport de l'institut Montaigne intitulé *Les oubliés de l'égalité des chances*, plusieurs dispositifs se sont développés en faveur de la diversité en entreprise.

Un constat

Cependant, il faut constater que d'une part, les politiques de diversité en entreprise concernent principalement des mesures axées sur le sexe, l'âge ou la situation du Handicap mais ne traitent pas ou très peu la question de l'origine. D'autre part, la discrimination fondée sur l'origine est une des discriminations la plus traitée par le Défenseur des droits.

La discrimination liée à l'origine est donc la grande oubliée des politiques de lutte contre les discriminations en entreprise et de la promotion de la diversité alors que c'est le critère sur lequel le Défenseur de droits est le plus saisi dans le service Emploi – biens et services privés.

Pour quelle raison ?

La question de l'origine est souvent peu traitée au sein des entreprises car la France interdit les statistiques ethniques et il est donc bien plus difficile d'évaluer la diversité liée à l'origine des salariés d'une entreprise comme il est facile de le faire aux États-Unis par exemple.

De plus, il y a une vraie crispation en France dès qu'on parle de l'origine ou de la nationalité des salariés.

Par ailleurs, en l'absence de définition juridique de la diversité, les entreprises agissent différemment selon la compréhension de ce terme ou des priorités de chacune.

Enfin, l'origine est l'enfant pauvre des politiques de diversité du fait d'une absence de mesures législatives concrètes et un manque d'ambition de s'emparer de ce sujet.

La voie contentieuse : solution suffisante ?

Bien que la voie contentieuse soit efficace et nécessaire pour réparer les différences de traitement opérées sur le critère de l'origine pour un individu, elle n'est pas suffisante pour mettre fin à une pratique discriminatoire ou aux mécanismes structurels au sein de l'entreprise.

Au regard des exemples en faveur de l'égalité professionnelle des personnes handicapées, du maintien dans l'emploi des seniors ou encore de l'égalité femme-homme, il est possible de constater que le législateur a souhaité créer certains indicateurs afin de faire évoluer les situations collectives au regard des discriminations.

Cependant, ces indicateurs n'existent pas pour le critère de l'origine comme motif de discrimination alors qu'il existe aujourd'hui beaucoup de discriminations à l'embauche, à l'évolution professionnelle ou à l'évolution salariale fondées sur le critère de l'origine.

Sur ce point, on peut constater que plusieurs études ont été réalisées dont l'enquête de référence TeO « Trajectoires et Origines » réalisée par l'INED en 2008 qui a démontré la persistance des inégalités d'accès au marché du travail liées à l'origine. Mais aussi une autre enquête, à moindre échelle, réalisée par France Stratégie confirme que *« les écarts sur le marché du travail liés au sexe, à l'origine migratoire et au lieu de résidence restent considérables en France : les femmes, les personnes issues de l'immigration et les habitants de certains quartiers défavorisés connaissent des difficultés d'accès à l'emploi et une insertion dans l'emploi de moindre qualité, en termes de contrat de travail comme de salaires »*¹.

L'obligation des déclarations de performance extra-financière

Alors que l'article 225-102-1 du Code de commerce prévoit des indicateurs clés de performance de nature non financière, il oblige certaines entreprises à seulement déclarer les *« actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et aux mesures prises en faveur des personnes handicapées »*. En réalité, les entreprises sont seulement obligées de communiquer leurs politiques en faveur de la lutte contre les discriminations sans publier des indicateurs ou des données concernant la diversité au sein de son entreprise, à l'exception des critères imposés par le législateur (âge, sexe, handicap).

L'objectif du Défenseur des droits

Pour rappel, le Défenseur des droits a formulé un avis (n°18-20) sur l'article 61 du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) visant à encadrer les enjeux sociaux et environnementaux aux seins de l'entreprise sur lequel il rappelle qu'il appartient à la loi *« d'obliger les entreprises à évaluer et mesurer objectivement la situation de leurs salariés et des personnes recrutées en adoptant des indicateurs non financiers en matière de lutte contre les discriminations »*.

Face à ce constat, le Défenseur des droits se demande comment prévenir la discrimination au travail liée à l'origine à travers des indicateurs non financiers ? Quelles sont les données dont disposent les entreprises qui pourraient servir pour établir des indicateurs ? Quelles sont les données possibles de collecter tout en respectant l'interdiction des statistiques ethniques ? A quoi et à qui peuvent servir des données quantitatives ? Est-ce que la création de critères quantitatif est la bonne solution pour prévenir la discrimination ou faut-il plutôt passer par la création d'indicateurs qualitatifs ?

¹ <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-42-marche-du-travail-18-02-2016.pdf>

1) Politique diversité en entreprise

Il existe aujourd'hui plusieurs dispositifs légaux pour lutter contre les discriminations et favoriser la diversité en entreprise si on regarde le critère de l'âge, du sexe et du handicap (a). Par ailleurs, il est possible de remarquer que plusieurs entreprises ont développées des accords sur la diversité à travers des négociations avec les partenaires sociaux (b), même si la question de l'origine est finalement très peu étudiée ou analysée. Enfin, il est possible d'identifier plusieurs bonnes pratiques mises en place dans les entreprises afin de favoriser la diversité et lutter contre les discriminations (c). À ce sujet, on remarquera que les bonnes pratiques en faveur de la diversité liée à l'origine se fonde surtout sur la réduction des discriminations à l'embauche mais peu de choses concrètes se font sur l'évolution salariale ou professionnelle.

a. Le droit

La discrimination est encadrée par le Code du travail aux articles L.1132-1 et suivants. Le principe demeure l'interdiction formelle de discriminer.

L'article L.1131-1 du Code du travail dispose « *qu'Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français* ».

Cependant, les articles L.1133-1 et suivants prévoient l'autorisation des différences de traitements sur le fondement de l'âge, de la situation d'handicap, sur les personnes résidant dans certaines zones géographiques et sur les personnes vulnérables en raison de leur situation économique.

Concernant le critère de sexe, cette question est principalement traitée par les textes législatifs en rapport à l'égalité professionnelle. Il y a trois principales lois relatives à l'égalité professionnelle :

- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

De ce fait, les entreprises développent des indicateurs et des statistiques pour mesurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, il convient de rappeler qu'il n'existe aucune disposition légale favorisant la mesure de la diversité liée à l'origine. Cependant, certains considèrent que l'autorisation de traiter différemment des personnes résidant dans certaines zones géographiques revient à traiter la diversité liée à l'origine.

b. Les accords diversité

- L'accord de l'ANI du 12 octobre 2006

À côté du *hard-law* développé ci-dessus, on peut remarquer qu'il existe des accords signés par les partenaires sociaux portant sur la diversité. Le principal accord est celui de 2006. L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la diversité du 12 octobre 2006 est le premier texte signé par des partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats de salariés) visant à promouvoir la diversité dans les entreprises. Cet accord s'inscrit dans la poursuite des ANI sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de 2004 et l'emploi des seniors de 2005 « [...] visant à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement » (article 1 de l'ANI diversité de 2006). Visant explicitement la diversité ethnique, culturelle et sociale, cet ANI s'attache à promouvoir l'égalité de traitement et des chances par la mobilisation des acteurs de l'entreprise.

- Les accords d'entreprise

Suite à cet accord fondateur, plusieurs entreprises ont signé des accords d'entreprise sur la diversité. Afin d'avoir une vision objective et générale de ces accords, il est intéressant d'analyser une étude réalisée par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) publiée en juin 2014.

Selon cette étude, sur 80 accords d'entreprises portant sur la diversité, ces accords ciblent avant tout le sexe (dans 60 accords), l'âge (dans 44), le handicap (dans 42) et l'origine (dans 28). Mais, pour les trois premiers sujets, des obligations de négociation existaient déjà. La quatrième est beaucoup moins travaillée dans ces accords, alors que l'ANI citait comme objectif, dès son

article premier, la non-discrimination « selon l'origine ou l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence ».

Si la diversité ethnique est citée dans 21 des accords, il s'agit du motif le moins bien outillé dans le sens où sur ces 21 accords, 9 ne prévoient aucune mesure spécifique et seuls 2 accords prévoient des objectifs à atteindre (recrutements de cadres étrangers, recrutement de cadres et ETAM, d'ouvriers, de contrats en alternance et de stagiaires de ZUS, la signature d'accords de sous-traitance avec entreprises des quartiers).

Dans les autres cas, soit aucune mesure n'est prévue, soit les engagements ne vont pas au-delà de l'affirmation de grands principes sans déclinaison en objectifs opérationnels ni définition d'indicateurs. Pour les négociateurs, la question des origines recoupe souvent la question de l'emploi des jeunes peu qualifiés. Très peu d'actions sont envisagées pour traiter les questions de l'emploi et des carrières des jeunes français diplômés issus de l'immigration, victimes de discriminations, de stéréotypes, de préjugés, etc.

En matière de gestion de la diversité liée à l'origine, il reste difficile de nommer le public-cible et de déterminer les caractéristiques à prendre en compte. Les critères pour définir ce groupe-cible sont nombreux et ne font pas l'unanimité : nationalité de la personne, nationalité de ses ascendants, ethnie, culture, religion, patronyme, couleur de peau, minorité visible, etc.

Pour rappel, il n'y a aucune obligation pour les entreprises françaises de signer un accord sur la diversité, par contre, elles ont l'obligation d'organiser le dialogue social pour certaines populations-cibles (L'obligation d'un rapport de situation comparée des femmes et des hommes pour les entreprises de plus de 300 personnes (rapport annuel ou tous les 3 ans si un accord collectif a été signé). Le législateur incite les entreprises à négocier chaque année sur l'insertion et le maintien des travailleurs en situation de handicap sur la base d'un rapport de situation (tous les 3 ans si un accord collectif a été signé). Il en est de même pour l'emploi des seniors, sous l'impulsion de l'ANI de 2003 et la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de sa vie, renforcés par la loi du 18 janvier 2005 pour la cohésion sociale et la loi de financement de la sécurité sociale du 27 novembre 2008. La loi du 1er mars 2013 portant la création du contrat de génération a étendu les obligations aux plus jeunes).

c. Les bonnes pratiques

Au-delà du champ légal et des négociations avec les partenaires sociaux, il est possible de remarquer que beaucoup d'entreprises ont développées des bonnes pratiques en faveur de la diversité. Il y a une vraie mobilisation des managers de la diversité avec par exemple l'association française des managers de la diversité (AMFD). Aujourd'hui, la diversité et la lutte contre les discriminations font partie des politiques internes et parfois externes des grandes entreprises.

- **Une politique autour de la diversité : mais pour quelle raison ?**

Avant de faire liste non exhaustive des bonnes pratiques observées, il faut essayer de comprendre pourquoi les entreprises engagent des politiques en faveur de la diversité. Au-delà de la bonne image que cela peut renvoyer, plusieurs personnes identifient la diversité comme un choix économique en développant que la diversité en entreprise augmentera la productivité par exemple. Par ailleurs, il est surtout possible d'avancer l'argument suivant : les discriminations ont un coût économique et les entreprises ont tout intérêt à développer des politiques de lutte contre les discriminations ; en sachant que la diversité en entreprise est une des politiques possibles.

France Stratégie a d'ailleurs réalisé une étude rendue publique le 20 septembre 2016 portant sur le coût économique des discriminations.

Il est intéressant de voir ci-dessous son analyse.

Le coût économique des discriminations.

Cette étude a d'abord établi un état des lieux des discriminations sur le marché du travail en procédant à une estimation statistique des discriminations via la mise en évidence d'écarts inexplicables de situation à un instant donné entre les catégories susceptibles d'être discriminées (femmes ; descendants de parents originaires du continent africain, du continent européen ou des DOM ; personnes vivant en zone urbaine sensible ; personnes déclarant un handicap dès la naissance) et une population de référence (les hommes nés en France métropolitaine sans ascendance migratoire directe, ne vivant pas en zone urbaine sensible et sans handicap à la naissance). L'analyse a été conduite à partir d'une exploitation des enquêtes emploi de l'INSEE.

Il apparaît que les écarts sur le marché du travail liés au sexe, à l'origine géographique et au lieu de résidence restent considérables en France : les femmes, les personnes issues de l'immigration (seconde génération) et les habitants de certains quartiers défavorisés connaissent des difficultés d'accès à l'emploi et une insertion dans l'emploi de moindre qualité, en termes de contrat de travail comme de salaire. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes sans ascendance migratoire directe ont toujours plus de chances d'accès à l'emploi et de meilleurs salaires que les autres catégories étudiées. Quelle que soit leur origine, les femmes sont les plus pénalisées. Viennent ensuite les hommes natifs des DOM et les descendants d'immigrés d'Afrique (y compris Maghreb) pour lesquels les écarts sont équivalents. La situation des descendants d'immigrés européens est comparable à celle des personnes sans ascendance migratoire directe. Enfin, les écarts liés à la résidence en zone urbaine sensible (ZUS) existent, mais ils sont relativement faibles, une fois contrôlés de l'origine géographique.

A partir de cet état des lieux l'étude s'est ensuite attachée à évaluer les gains à attendre d'une réduction des écarts inexplicables de situations entre les catégories étudiées. L'hypothèse retenue

est que l'on ramènerait la situation des catégories discriminées à la situation moyenne observée pour l'ensemble de la population sur la période 2005-2014 en envisageant quatre scénarios :

Le scénario 1 ne considère que l'effet positif à attendre d'un meilleur accès aux postes qualifiés, conduisant à une réduction des écarts de salaire entre catégories (à niveau d'éducation, accès à l'emploi et nombre d'heures travaillées inchangés).

Le scénario 2 y ajoute l'effet d'un plus grand accès à l'emploi des catégories discriminées.

Le scénario 3 ajoute à ces effets celui d'une convergence des durées hebdomadaires du travail. Il bénéficierait plus particulièrement aux femmes ainsi qu'aux hommes d'ascendance africaine, qui occupent aujourd'hui plus fréquemment des emplois à temps partiel.

Enfin, le scénario 4 évalue l'effet additionnel à attendre d'une convergence des niveaux d'éducation entre populations au niveau du Bac. C'est le scénario qui évalue le coût de l'inégalité des chances au sens le plus large, en réduisant les écarts inexplicables de réussite éducative, susceptibles d'influencer durablement les trajectoires professionnelles des individus. Il correspond à un scénario de très long terme.

L'impact, à terme, des quatre scénarios sur le PIB et les finances publiques est très variable. France Stratégie privilégie le scénario 2 qui se traduirait par une augmentation du PIB de 6,9% (150 milliards d'euros), de 2%, en pourcentage du PIB, des recettes publiques et par une baisse de 0,5%, en pourcentage du PIB, des dépenses publiques hors charges de la dette.

- **Liste des bonnes pratiques identifiées**

Comme expliqué précédemment, plusieurs entreprises ont développé des bonnes pratiques afin de favoriser la diversité. Il est possible de constater qu'il existe aujourd'hui des chartes et label de la diversité ayant une faible valeur juridique (Soft Law) ainsi que certaines bonnes pratiques venant réduire les risques de discrimination à l'embauche. Enfin, certaines entreprises ont mis en place certains indicateurs relatifs à la diversité liée à l'origine.

- Soft Law

- **Label Diversité² : faire de la diversité une réalité**

Lancé en 2008 par l'Association nationale des DRH (ANDRH), le Label Diversité vise à donner aux entreprises les moyens de traiter l'ensemble des risques de discriminations. Cet outil de certification est fondé sur un cahier des charges recensant un ensemble de bonnes pratiques. L'obtention de ce label, remis par l'État, dépend justement du respect de ce cahier des charges incluant 6 volets :

² https://alaingavand.typepad.com/nouvelle_donne/2015/09/comprendre-le-label-diversite-en-10-questions-.html

- Connaître ses risques en matière de discriminations
- Mobiliser ses collaborateurs, les sensibiliser, les former et communiquer
- Maîtriser ses process de gestion des ressources humaines s'intéresser à l'ancrage territorial
- S'engager vis-à-vis de ses fournisseurs, ses clients, ses usagers
- S'assurer de l'efficacité de ses actions

Ce label, qui devrait monter en charge rapidement en s'adressant notamment à davantage de petites entreprises, se veut un outil vivant, mis à jour en fonction des pratiques réelles en la matière. **L'exigence et le coût d'entrée du dispositif en font un label requérant un investissement important, synonyme d'un engagement à long terme des employeurs qui y participent (un des problèmes : le coût).**

En 2017, 354 structures sont labellisées.

- **Charte de la diversité**

Il s'agit d'un texte d'engagement créé en 2004 par deux hommes d'affaires, Claude Bébéar et Yazid Sabeg, à la suite de la publication du rapport « *Les oubliés de la République* » par l'Institut Montaigne. Il incite les entreprises à garantir le respect de la diversité dans les effectifs. Elle adressait au départ la notion des origines ethnique, culturelle et sociale. Depuis, la notion de diversité s'est élargie et la charte a pris le même sens.

Elle s'articule autour de six articles, et a été signée par près de 3 500 employeurs. La seule contrainte posée par le secrétariat de la charte est de répondre à son questionnaire permettant de réaliser un bilan diversité, qui dresse un état des lieux annuel des pratiques et initiatives menées par les organisations signataires, et dont les résultats sont publiés annuellement. Le coût de la signature de la charte varie entre 200 € et 1 500 €, selon la taille de l'organisation. Seul le ou la dirigeante de l'entreprise est habilité(e) à signer la Charte de la Diversité pour engager son entreprise.

- Mesures visant à réduire la discrimination à l'embauche
- **CV anonyme** : Pour l'heure, les entreprises actives sur le sujet mettent en place des formations pour sensibiliser leurs recruteurs aux discriminations liées aux origines. Le CV anonyme est aussi un outil utilisé par certaines d'entre elles, même s'il est difficile à mettre en œuvre dans les PME.
Pour rappel, en absence de décret, le CV anonyme n'a pas été rendu obligatoire. Le Défenseur des droits s'est d'ailleurs prononcé contre sa pratique obligatoire mais rappelle que cela reste un outil disponible pour les entreprises.

- **Traitement informatique des CV** ne laissant apparaître, dans un premier temps, que les informations relatives aux parcours et aux formations.
- **Détermination des critères de sélection en fonction des qualités attendues plutôt qu'en fonction du type de formation**, pour éviter le risque de ne recruter que des personnes provenant d'écoles ou de parcours déterminés.
- **Recrutement collectif** : Présentation des performances par plusieurs candidats, aux profils différents, pour atténuer la pré-sélection à partir d'autres critères³.
- **Recrutement par simulation** : Cette méthode, qui a obtenu le label de la Halde en 2007, consiste à recruter les candidats, non à partir de leur formation ou de l'entretien, mais essentiellement sur la base d'exercices fictifs de mise en condition par rapport au poste proposé.
- **Formation des managers à la diversité**
- **Recrutement dans les "quartiers prioritaires de la ville"** à travers des agences comme *Mozaik RH*⁴ par exemple. Les entreprises participent aussi à des forums de recrutement dans les quartiers. La diversification des canaux ou des viviers de recrutement est citée dans 25 accords sur 63 accords sur la diversité

Par exemple, Casino favorise l'accès à l'emploi des habitants des quartiers sensibles (convention signée en 2002 avec le Ministère de la Ville). Objectifs : faciliter l'accès de jeunes diplômés issus des quartiers à des fonctions d'encadrement ; renforcer l'insertion professionnelle des résidents de faible niveau de qualification.

De plus, Schneider Electric a conclu un partenariat durable en 2004 entre les entreprises de ce bassin d'Emploi (Chalon-sur-Saône), les élus et les services concernés de l'État pour favoriser l'emploi de jeunes chômeurs d'un quartier défavorisé.

Enfin, il convient de rappeler que les articles L. 1133-5 et L. 1133-6 du Code du travail prévoient aujourd'hui que « *les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques [et les personnes vulnérables en raison de leur situation économique (L. 1133-6)] et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination* ».

³ Selon une étude de trois chercheurs de l'Université de Harvard (« When Performance Trumps Gender Bias: joint versus separate evaluation », par Bohnet, Bazerman et Van Geen, février 2013), le recrutement collectif remet à égalité les candidats qui, pris individuellement, sont beaucoup plus sélectionnés à partir de stéréotypes.

⁴ <https://www.mozaikrh.com/> : Mozak Rh, cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines spécialisé dans la promotion de la diversité

Enfin, il faut rappeler l'article 215 de la LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté qui prévoit la mesure suivante : « *Afin d'assurer l'inclusion économique des personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, en particulier l'inclusion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, le représentant de l'Etat dans la région identifie des potentiels d'embauche par bassin d'emplois, en concertation notamment avec les collectivités territoriales, les branches professionnelles, Pôle emploi et l'institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres.*

Afin de réaliser ces objectifs, Pôle emploi et l'institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres accompagnent sur chaque territoire les entreprises dans le processus de recrutement des personnes mentionnées au premier alinéa, le cas échéant en partenariat avec des acteurs spécialisés publics et privés ».

- **testing, auto-testing:** Groupe casino a développé, après les recommandations de la HALDE, la méthode du TESTING. Il permet de s'assurer que des critères de discrimination ne sont pas manifestement pris en compte négativement par les recruteurs. Il est d'une pratique très courante.

Si la méthode du testing est pertinente pour observer les discriminations dans l'accès à un emploi, elle n'est en revanche pas adaptée pour observer les écarts de salaire ou même les évolutions des carrières.

- **baromètre annuel / Diversimètre :** Baromètre national de perception de l'égalité des chances (2018): <https://www.tns-sofres.com/publications/barometre-national-de-perception-de-legalite-des-chances-2018>
Il est intéressant de remarquer que le MEDEF a réalisé une étude en ligne, du 15 au 26 mai 2018, auprès de 1000 individus, issus d'un échantillon national représentatif de la population française salariée du privé et âgée de 16 ans et plus. Méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie / commerce / services) et région.
- **Sondage interne sur la diversité en entreprise**
- **Bilan annuel de la diversité :** <https://hal-rbs.archives-ouvertes.fr/hal-00578612/document>

- **Méthode d'observation des discriminations par le prénom (Observatoire des discriminations)⁵**
- **La méthode de recrutement par simulation de pôle emploi**
 - o Des indicateurs mis en place en entreprise

11 entreprises dont L'Oréal, BNP Paribas, La Poste, Areva et 2 associations ont publié un rapport de 85 indicateurs destinés à mesurer les progrès annuels des sociétés en matière de diversité sociale et ethnique.

Ce référentiel a pour but d'inciter les sociétés de plus de 300 salariés à publier chaque année un rapport standardisé accessible au grand public et qui permettrait de combattre les discriminations au sein de l'entreprise.

Ce rapport est malheureusement indisponible en ligne et il n'a pas été possible de se le procurer d'une autre manière pour rédiger ce rapport. Cependant, voici une liste d'indicateurs proposée dans ce rapport relatifs à la diversité liée à l'origine qui ont été reproduits dans un livre⁶.

Indicateurs sur la place des minorités visibles :

- Informations sur la nationalité des salariés
 - Mention sur la nationalité : salariés français ou étrangers (site France de l'entreprise)
 - Mention sur la nationalité : salariés locaux ou expatriés (site hors France)
 - Indicateurs sur le recrutement en fonction de la nationalité
- Mention de dispositifs en faveur des minorités visibles
 - Mention de plaintes au niveau du groupe pour cause de discrimination
 - Mention de programmes/outils spécifiques pour le recrutement
 - Mention de programmes/outils spécifiques promotion/formation/communication (en interne)

De plus, certaines entreprises prennent comme critère le nombre de plaintes pour cause de discrimination au niveau du groupe de l'entreprise.

⁵ <https://www.observatoiredesdiscriminations.fr/mesure-statistique>

⁶ BARTH Isabelle "Manager la diversité. De la lutte contre les discriminations au leadership inclusif". Malakoff : Dunod Editeur, 2018. 297 p.

Alors qu'une réelle politique sur la diversité se développe en entreprise depuis les années 2005, il est néanmoins possible de constater que les discriminations ne cessent pas et que la discrimination fondée sur l'origine reste l'enfant pauvre des politiques diversité en

entreprise. À ce sujet, selon le rapport d'activité 2018 du Défenseur des droits, l'origine/race/ethnie est le second motif de réclamations traitées par cette institution, représentant 14,9% des 5 631 saisines reçues en 2018. La nationalité est le quatrième motif avec 10,2% des saisines. Si on regarde seulement les réclamations dans le secteur de l'emploi privé qui représentent 28,1% des saisines reçues en 2018, le critère de l'origine est le principal motif des réclamations.

Face à cette réalité, il est possible d'envisager la création d'indicateurs non financiers afin d'analyser la question de l'origine en entreprise d'autant plus que l'article 225-102-1 oblige certaines entreprises à déclarer des indicateurs de performance extra-financière.

2) La directive 2014 et sa transposition en droit français : l'obligation des déclarations extra-financière

a. Directive

La directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 vient modifier la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

La Commission a constaté la nécessité de porter la transparence de l'information sociale et environnementale fournie par les entreprises de tous les secteurs à un niveau élevé comparable dans tous les États membres. Cette directive est donc née de la nécessité d'améliorer la communication, par les entreprises, d'informations sociales et environnementales.

Si on l'étudie par le prisme du sujet de ce rapport, elle ne dit rien sur la question de la lutte contre les discriminations en entreprises.

- La diversité du conseil d'administration

La seule chose intéressante est l'article premier de cette directive venant modifier l'article 20 de la directive 2013/34/UE venant ajouter l'obligation pour les entreprises de réaliser « *une description de la politique de diversité appliquée aux organes d'administration, de gestion et de surveillance de l'entreprise au regard de critères tels que, par exemple, l'âge, le genre ou les qualifications et l'expérience professionnelles, ainsi qu'une description des objectifs de cette politique de diversité, de ses modalités de mise en oeuvre et des résultats obtenus au cours de la période de référence. À défaut d'une telle politique, la déclaration comprend une explication des raisons le justifiant* ».

Selon cette directive, la diversité des compétences et des points de vue des membres des organes d'administration, de gestion et de surveillance des entreprises facilite une bonne compréhension de l'organisation des entreprises et des affaires de l'entreprise concernée. Elle permet aux membres de ces organes d'exercer une critique constructive des décisions de la direction et d'être plus ouverts aux idées innovantes, battant ainsi en brèche le phénomène de la « pensée de groupe », caractérisé par la similitude des points de vue. Elle contribue ainsi à une surveillance efficace de la gestion et à une bonne gouvernance de l'entreprise. Il importe, dès lors, d'améliorer la transparence en ce qui concerne la politique de diversité qui est appliquée. Le marché serait ainsi informé des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, ce qui inciterait indirectement les entreprises à accroître la diversité au sein de leurs organes décisionnels.

Par ailleurs, il est également intéressant d'analyser les lignes directrices qui accompagnent cette directive.

Concernant la diversité du conseil d'administration, les lignes directrices expliquent que « *Les aspects concernant la diversité devraient, de manière générale, couvrir l'âge, le genre, la formation scolaire ou l'expérience professionnelle. Lorsque cela est nécessaire en raison de la situation géographique de la société et du secteur dans lequel elle exerce ses activités, il est également indiqué de tenir compte de l'origine géographique, de l'expérience à l'international, de l'expérience sur des questions pertinentes de développement durable, de la représentation des salariés et d'autres aspects, par exemple l'origine socio-économique. Lorsqu'un candidat est sélectionné sur la base des critères de diversité définis, il convient de prendre en compte les règles et principes de non-discrimination généralement admis* ».

Selon ces lignes, les sociétés devraient publier des objectifs mesurables spécifiques pour les aspects pertinents en matière de diversité. Il peut s'avérer particulièrement utile de fixer des objectifs quantitatifs et des délais, notamment en ce qui concerne l'équilibre hommes-femmes.

De plus, les sociétés devraient indiquer l'état d'avancement de la mise en œuvre et les résultats enregistrés au moins depuis la déclaration précédente, pour l'ensemble des aspects de leur politique relatifs à la diversité. Si les objectifs de diversité ne sont pas atteints, la société devrait préciser comment elle compte les atteindre, et le délai prévu à cet effet.

- La diversité comme indicateur des informations sociales et de personnel

Si on regarde plus en détails les lignes directrices, on peut constater qu'elles expliquent que les sociétés devraient publier les informations significatives sur les questions sociales et de personnel en prenant notamment l'information sur *les questions de diversité, comme par exemple la diversité de genre et l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (incluant l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'origine ethnique et d'autres aspects pertinents)*.

Alors que la directive est muette sur les indicateurs possibles, les lignes directrices viennent clairement indiquer aux entreprises que la diversité doit être un indicateur pour les questions sociales et de personnel.

- Son entrée en vigueur et le délai de transposition

La directive 2014/95/UE est entrée en vigueur le 23 octobre 2014. Les États membres avaient jusqu'au 6 décembre 2016 pour transposer cette directive en droit national.

b. Explication de la transposition

Le 27 janvier 2017, le gouvernement a reçu l'autorisation de transposer la directive 2014/95/UE à travers l'article 216 LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté qui dispose que : « *Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, les dispositions relevant du domaine de la loi nécessaires à la transposition de la directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, ainsi que les mesures d'adaptation de la législation liées à cette transposition. **Les informations publiées portent notamment sur les questions de lutte contre les discriminations et de prise en compte de la diversité de la société française dans les grandes entreprises et les groupes mentionnés au premier alinéa.*** »

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance. »

Avec l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, la France a transposé, après un long processus et plusieurs consultations, la directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières.

Juridiquement, cette transposition a pour objet principal de modifier les articles L. 225-102-1 et R. 225-104 à R. 225-105-2 du Code de commerce institués initialement par l'article 225 de la loi Grenelle 2 de 2010 et son décret d'application de 2012. Concrètement, le dispositif dit « Grenelle 2 » est purement et simplement remplacé, pour les exercices ouverts à compter du 1er septembre 2017, par celui consistant à présenter une « déclaration de performance extra-financière ».

Au gré des réformes législatives, l'objet de l'obligation de transparence extra-financière s'est élargi. L'article L. 225-102-1, III, mentionne les « **informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité** ». Il s'agit de la vocation originelle de cette obligation. Ensuite, l'article mentionne les ajouts plus récents comme les informations relatives aux conséquences sur le changement climatique de son activité, à ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire, aux accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés et **aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités.**

De plus, le septième alinéa de l'article L. 225-37-4 du même code est remplacé par l'alinéa suivant : « 6° Lorsque le total de bilan, le chiffre d'affaires ou le nombre de salariés excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat, une description de la politique de diversité appliquée aux membres du conseil d'administration au regard de critères **tels que** l'âge, le sexe ou les qualifications et l'expérience professionnelle, ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé. Si la société n'applique pas une telle politique, le rapport comprend une explication des raisons le justifiant. »

Cette transposition instaure donc une obligation de transparence à l'égard de la politique de diversité appliquée aux membres du conseil d'administration ou de surveillance de la société. Dans cette hypothèse, l'information est publiée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise qui est joint au rapport de gestion. Bien entendu, un lien peut être réalisé avec la déclaration de performance extra-financière qui mentionne aussi les actions des entreprises en faveur de la diversité.

Cette transposition est à l'identique au texte de la directive. Les critères ne varient pas, seule l'ouverture de la liste par l'emploi des termes « tels que » laisse envisager l'hypothèse d'une mesure plus large de la « diversité » ou « des diversités » comme il est fait mention dans cette ordonnance à l'article premier.

La mesure établit une simple obligation de transparence et elle doit être distinguée de l'idée d'instaurer des administrateurs catégoriels qui suscite de sérieuses difficultés.

RÉSUMÉ

Entrée en vigueur de l'ordonnance : Les dispositions de l'ordonnance s'appliquent aux rapports afférents aux exercices ouverts à compter du 1er août 2017.

Application du décret : Les dispositions du présent décret s'appliquent aux rapports afférents aux exercices ouverts à compter du 1er septembre 2017.

Domaine d'application :

- Pour les sociétés cotées dépassant les seuils suivants : 20 millions d'euros pour le total du bilan, 40 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires et 500 pour le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice. Le seuil du bilan et celui du chiffre d'affaires sont alternatifs.

- Les sociétés dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé qui dépassent des seuils suivants : 100 millions d'euros pour le total du bilan, 100 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires et 500 pour le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice.

c. En pratique, ce qu'ont fait les entreprises en 2018

Les dispositions du décret s'appliquent aux rapports afférents aux exercices ouverts à compter du 1er septembre 2017.

Il est donc intéressant de regarder les déclarations de performance extra-financière publiées par certaines grandes entreprises telles que Casino, Total ou L'Oréal afin d'illustrer et comprendre la mise en pratique réelle de cette directive et sa transposition.

- Groupe casino. Déclaration de performance extra-financière 2018 :
 - Diversité du conseil d'administration : article L.225-37-4 du Code de commerce

Le tableau ci-après présente de façon synthétique la composition du Conseil au 13 mars 2019 :

	Âge / Genre	Nationalité	Nombre d'actions	Nb de mandats dans des sociétés cotées ⁽²⁾	Indépendance	Date 1 ^{er} mandat	Échéance du mandat en cours	Ancienneté au Conseil (ans)	Participation aux Comités		
									Audit	Gouvernance et RSE	CNR
Dirigeant mandataire social											
Jean-Charles Naouri ⁽¹⁾ Président-Directeur général	70 / H		376 ⁽³⁾	-		2003	2019	16			
Administrateurs											
Nathalie Andrieux	53 / F		375	1		2015	2021	4		M	P
Diane Coliche ⁽¹⁾ Représentante de la société Malignon Diderot, administrateur	41 / F		42 185	-		2016	2019	3			
Jacques Dumas ⁽¹⁾ Représentant de la société Euris, administrateur	66 / H		61 368	-		2015	2020	4			
Christiane Féral-Schuhl	61 / F	 	674	-		2017	2020	2		M	
Laure Hauseux	56 / F		700	-		2018	2021	1	M		
Sylvia Jay	72 / F		400	1		2012	2021	7			M
Didier Lévêque ⁽¹⁾ Représentant de la société Finatis, administrateur	57 / H		275	-		2008	2019	11			
Catherine Lucet Administratrice référente	60 / F		445	-		2011	2021	8	M		P
David de Rothschild	76 / H		400	-		2003	2020	16			M
Frédéric Saint-Geours	68 / H		350	-		2006	2020	13	P		M
Michel Savart ⁽¹⁾ Représentant de la société Foncière Euris, administrateur	56 / H		22 158	-		2011	2020	8			
Administrateur représentant les salariés											
Gilbert Delahaye Administrateur représentant les salariés	63 / H		2 144	-	N/A	2017	2020	2			M

(1) Représentant de l'actionnaire de contrôle.

(2) Hors du groupe Casino/Euris (Sociétés Euris et ses filiales, et Casino, Guichard-Perrachon et ses filiales).

(3) Le Président-Directeur général détient par ailleurs le contrôle majoritaire de la Société par l'intermédiaire de la société de la société Euris. (cf. Chapitre 7 section Actionnaire de contrôle).

P : Président.

M : Membre.

À la lecture de ce tableau, il est possible de remarquer que l'âge, le genre et la nationalité sont des indicateurs présents pour illustrer la diversité des membres du conseil d'administration du groupe Casino.

Par ailleurs, à la suite de ce tableau, il est inscrit qu'« l'issue de l'Assemblée générale 2018, la représentation des femmes a ainsi été portée à 50 % (6/12 hors prise en compte de l'administrateur représentant les salariés conformément à la loi) contre 42 % précédemment, au-delà du seuil minimum de 40 % fixé par le Code Afep-Medef et par la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 ».

Enfin, bien que la nationalité soit présente, il n'y a pas d'autres indicateurs ou critères pour illustrer la diversité liée à l'origine. Cependant, il est possible de s'arrêter quelques instants sur les prénoms et noms des membres de ce conseil d'administration afin de réaliser une étude patronymique pour « mesurer » une certaine diversité de cette gouvernance.

Pour rappel, l'image de la gouvernance est illustratrice de la politique diversité mise en place dans une entreprise comme le souligne d'ailleurs le label de la diversité.

- Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités : article L.225-100-2 du Code de commerce

Si on s'intéresse à l'obligation de communiquer sur les politiques de lutte contre les discriminations et de promotion des diversités créée par l'article L.225-100-2 du Code de commerce, il est possible de remarquer que le groupe Casino développe tout une partie sur la question de l'égalité femmes-hommes, de l'intergénérationnel ainsi que de la question des personnes en situation de handicap.

3.5. POLITIQUES ET ACTIONS DÉPLOYÉES

3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé

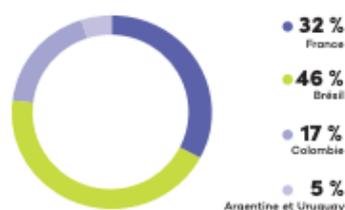
Partout où il est présent, le groupe Casino développe et met en pratique des politiques de ressources humaines et de management innovantes et respectueuses des cultures locales. Ces politiques ont pour objectifs le développement professionnel des collaborateurs et la mise en valeur des talents ; la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances ; la promotion d'un dialogue social constructif et innovant ; la santé, la sécurité des employés et leur bien-être au travail ; et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux équitables et évolutifs.

Les Directions des ressources humaines de chaque entité ont la responsabilité de définir leur politique en cohérence

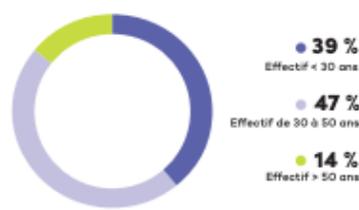
avec le socle commun déterminé par la DRH Groupe qui repose sur le développement d'une culture partagée de la performance économique, sociale et environnementale ; la mise en place de synergies et d'outils pour améliorer la gestion des ressources humaines ; et le respect de l'identité et de la culture des filiales. Le groupe Casino est un employeur majeur en France et dans la majorité des pays où il est présent, notamment au Brésil et en Colombie.

Le groupe Casino compte 220 060 collaborateurs dont 53 % de femmes. 32 % des collaborateurs sont situés en France et 68 % en Amérique du Sud.

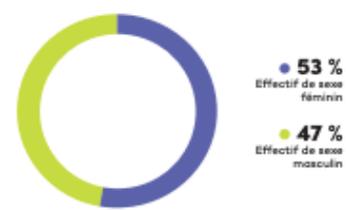
Répartition des effectifs par pays



Répartition des effectifs par tranche d'âge



Répartition des effectifs Femmes/Hommes



Le Groupe Casino liste les engagements et les plans d'actions mis en place tout au long de l'année sur ces critères et mesure les performances de leurs politiques développées.

Par exemple, si on observe la partie sur la politique pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, on peut lire à la page 200 du document de référence que *« Le taux de femmes dans l'encadrement s'élève à 38,9 % en 2018, soit une progression d'environ un point par rapport à 2017 (Cf. Indicateurs de performance Groupe page 242). Casino a remporté lors de 4e édition du Grand Prix ESSEC du Commerce Responsable, le prix "ressources humaines" pour son engagement en faveur de la lutte contre le sexisme avec le réseau C avec Elles et un Trophée LSA – RSE 2018 pour son programme de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel ».*

Si on s'intéresse aux mesures prises pour la lutte contre les discriminations, on peut y lire que le Groupe Casino *« a mis en place pour les recrutements des cadres et agents de maîtrise un baromètre satisfaction des candidats, incluant le thème de la diversité, qui montre un taux de satisfaction en 2018 de 94 %. Ces services font également appel à des canaux de sourcing très diversifiés, incluant des personnes issues de la diversité, tels que Mozaïk RH, NQT (Nos Quartiers ont du Talent), FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) et ont participé à plus de 40 forums dédiés à l'emploi (dont le forum "Hello Handicap") et à des rencontres avec les prescripteurs de l'emploi tels que les missions locales ou l'école de la deuxième chance ».*

Par ailleurs, le document développe une partie sur le contrôle des engagements de sa politique et explique avoir déployé des outils de contrôle de la bonne application des politiques définies. *« Réalisé tous les trois ans, un testing sur l'origine a été réalisé en 2016 et a intégré un item supplémentaire sur l'orientation sexuelle. Les entités françaises ont déployé en 2017 et 2018 les plans d'action définis à l'issue de ce testing (formation, sécurisation du processus de recrutement, sensibilisation des collaborateurs et des instances dirigeantes, etc.) ».*

Enfin, si on observe le tableau récapitulatif sur les indicateurs de performance extra-financière du groupe, on peut remarquer qu'une partie est consacrée à la promotion de la diversité. Cependant, aucune mention sur la nationalité ou l'origine de l'effectif y est faite.

3 DOCUMENT DE RÉFÉRENCE 2018
RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)
ET DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

Indicateurs de performance Groupe

Engagements	Indicateurs	2016	2017	2018	Var. vs. N-1
Employeur engagé					
Promouvoir la diversité	Effectif inscrit au 31/12	223 211	221 956	220 060	- 0,9 %
	% des femmes dans l'effectif	53 %	53 %	53 %	-
	% des femmes Cadres	37,1 %	38,0 %	38,9 %	+ 0,9 point
	Nombre de personnes déclarées handicapées au 31/12 (CDI, CDD)	7 035	7 331	8 134	+ 11 %
	Part des effectifs déclarés handicapés sur l'effectif total	3,2 %	3,3 %	3,7 %	+ 0,4 point
Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes	Part des effectifs < 30 ans	39,0 %	38,6 %	38,5 %	- 0,1 point
	Nombre d'alternants / apprentis au 31/12	6 964	7 313	8 532	+ 17 %
Favoriser l'évolution des collaborateurs	Nombre total d'heures de formation	4 027 000	4 365 924	4 554 603	+ 4 %
	Nombre d'heures de formation/personne	18,2	19,8	21,0	+ 6 %
Agir pour la santé et le bien-être au travail	Taux de fréquence des accidents du travail	16,1	18,8	16,7	- 2,1 points
	Taux de gravité des accidents du travail	-	0,79	0,67	- 0,12 point
	Taux d'absentéisme pour accidents du travail et maladies	-	4,9 %	4,3 %	- 0,6 point

- TOTAL⁷
 - Diversité du conseil d'administration : article L.225-37-4 du Code de commerce

Présentation synthétique du Conseil d'administration

Annexe 3 du Code AFEP-MEDEF

	Informations personnelles				Expérience	Position au sein du Conseil				Participation à des comités de Conseil
	Âge	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions		Indépendance	Date initiale de nominations	Échéance du mandat	Ancienneté au Conseil	
Patrick Pouyanné Président-directeur général	55	M		127 617	1		2015	2021	4	✓
Patrick Artus	67	M		1 000	2	✓	2009	2021	10	✓
Patricia Barbizet Administrateur Référent	63	F		1 050	4	✓	2008	2020	11	✓
Marie-Christine Coisne-Roquette	62	F		4 472	1	✓	2011	2020	8	✓
Mark Cutifani	60	M		2 000	1	✓	2017	2020	2	✓
Maria van der Hoeven	69	F		1 000	2	✓	2016	2019	3	✓
Anne-Marie Idrac	67	F		1 250	4	✓	2012	2021	7	✓
Gérard Lamarche	57	M		3 064	4	✓	2012	2019	7	✓
Jean Lemierre	68	M		1 042	1	✓	2016	2019	3	✓
Renata Perycz Administrateur représentant les salariés actionnaires	55	F		549	0	n/a	2016	2019	3	✓
Christine Renaud Administrateur représentant les salariés	50	F		200	0	n/a	2017	2020	2	✓
Carlos Tavares	60	M		1 000	2	✓	2017	2020	2	✓

(a) Nombre de mandats exercés par l'administrateur dans des sociétés cotées extérieures à son groupe, y compris étrangères, apprécié conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, point 18 (sa reporter au point 4.1.1.3 de ce chapitre).

⁷ Document de référence 2018. TOAL. Disponible en ligne ici : <https://www.total.com/sites/default/files/atoms/files/ddr2018-fr.pdf>

4.1.1.5 Politique de diversité menée au sein du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration attache une importance particulière à sa composition et à celle de ses Comités. Il s'appuie notamment sur les travaux du Comité de gouvernance et d'éthique qui examine annuellement et propose, aussi souvent que les circonstances l'exigent, les évolutions souhaitables de la composition du Conseil d'administration et des Comités en fonction de la stratégie du Groupe.

Les travaux du Comité de gouvernance et d'éthique s'inscrivent dans le cadre d'une procédure formalisée en vue notamment d'assurer la complémentarité des compétences des administrateurs et la diversité de leurs profils, maintenir un taux d'indépendance global du Conseil pertinent au regard de la structure de gouvernance de la Société et de son actionariat, rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Conseil, ainsi que de promouvoir une représentation adaptée d'administrateurs de diverses nationalités.

Dans le cadre d'une démarche entreprise depuis plusieurs années, la composition du Conseil d'administration s'est sensiblement modifiée depuis 2010 pour atteindre une représentation mieux équilibrée des femmes et des hommes et une ouverture sur des profils plus internationaux.

Le Conseil d'administration, dans sa composition au 13 mars 2019, compte ainsi parmi ses 12 membres, 6 administrateurs masculins et 6 administrateurs féminins et 6 nationalités représentées.

En application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, l'administrateur représentant les salariés n'est pas pris en compte pour l'application des dispositions relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein du Conseil. En conséquence, la proportion d'administrateurs féminins au sein du Conseil d'administration est de 45,5% au 31 décembre 2018 (soit 5 femmes sur 11 administrateurs).

Le seuil de 40% d'administrateurs de chaque sexe requis par l'article L. 225-18-1 du Code de commerce est atteint au 31 décembre 2018.

On peut constater que Total applique strictement l'article 225-37-4 du Code de commerce issu de la transposition de la directive. Le document explique la nationalité, l'âge et le sexe des membres du conseil d'administration. Il est intéressant d'observer qu'un CV de chaque administrateur est intégré dans ce document de référence qui peut permettre d'observer une certaine origine socio-économique de ces membres.

- Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités : article L.225-100-2 du Code de commerce

Concernant les actions visant à promouvoir l'égalité de traitement des collaborateurs et exclure les discriminations, Total développe principalement ses actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'internationalisation de son management, ses mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap et son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

En ce qui nous concerne, la partie sur l'internationalisation du management est intéressante pour comprendre la nationalité de l'effectif du groupe. On peut y lire le paragraphe suivant à la page 186 du document de référence 2018.

Internationalisation du management

Avec plus de 150 nationalités dans ses effectifs, TOTAL bénéficie d'une grande diversité culturelle et considère qu'il est important de la promouvoir à tous les niveaux de l'entreprise. En 2018, 84,9% des recrutements du Groupe et 58,9% des recrutements de cadres ont concerné des personnes d'une nationalité autre que française. L'entrée en 2018 dans le périmètre consolidé de sociétés présentes principalement en France (comme Argedis, Direct Énergie ou GreenFlex par exemple) explique notamment la représentation plus importante des salariés de nationalité française dans les recrutements et dans les effectifs.

Le Groupe s'est fixé l'objectif d'avoir, en 2020, entre 50 et 75% de managers locaux dans les Comités de direction des filiales (ils représentent 52% en 2018 contre 54% en 2017) et 40% de cadres dirigeants d'une nationalité autre que française (ils étaient environ 19% en 2004 et sont 32,1% en 2018).

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre pour développer l'internationalisation du management : mise en place de parcours pour internationaliser les carrières, affectation croissante de salariés de toutes nationalités sur des postes en expatriation (environ 4 000 salariés représentant plus de 100 nationalités sont affectés dans plus d'une centaine de pays) et formations d'intégration et de développement personnel organisées par grands hubs régionaux (par exemple Houston, Johannesburg, Singapour).

% de salariés ayant une nationalité autre que la nationalité française	2018	2017	2016
Dans le recrutement en CDI	84,9%	90,3%	93,4%
Dans le recrutement cadres (NP ≥ 10) ^(a)	58,9%	68,0%	75,3%
Dans les effectifs	66,2%	68,2%	69,0%
Dans les effectifs cadres (NP ≥ 10) ^(a)	56,6%	58,1%	58,8%
Parmi les cadres dirigeants	32,1%	28,9%	28,2%

% de salariés de nationalité française	2018	2017	2016
Dans les effectifs	33,8%	31,8%	31,0%
Dans le recrutement en CDI	15,1%	9,7%	6,6%

(a) Niveau de poste évalué selon la méthode Hay. Le NP10 correspond à un niveau cadre débutant (= 300 points Hay).

L'intégration des équipes de Maersk Oil dont l'acquisition a été finalisée en mars 2018 explique l'augmentation de la part des internationaux dans les Comités de direction locaux et également de celle des cadres dirigeants d'une nationalité autre que française.

- LORÉAL⁸
 - Diversité du conseil d'administration : article L.225-37-4 du Code de commerce

On peut constater la présence des indicateurs sur le sexe, l'âge et la nationalité pour chacun des membres du conseil d'administration comme il est demandé par l'article L.225-37-4 du Code de commerce.

⁸ Document de référence 2018. L'Oréal. Disponible en ligne : https://www.loreal-finance.com/fr/rapport-annuel-2018/LOreal_Document_de_Reference_2018.pdf

2.2. COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au 31 décembre 2018

		Age	HF	Nationalité	No de mandats hors des sociétés cotées *	Indépendance	Date initiale de nomination	Echéance du mandat	Arrière-plan du mandat	Stratégie et développement Durable	Adapt	RH et Rémunérations	Nominations et Gouvernance	
POG	M. Jean-Paul AGON	62	H	Française	1		25/04/2006	2022	12	P				
	Françaises BETENCOURT MEYERS et sa famille	Mme Françoise BETENCOURT MEYERS	65	F	Française			12/06/1997	2021	21	●			
		M. Jean-Pierre MEYERS Vice-Président	70	H	Française			15/12/1987	2020	31	●		●	●
		M. Jean-Victor MEYERS	32	H	Française			13/02/2012	2020	6		●		
Administrateurs issus de Nestlé	M. Paul BULCKE** Vice-Président	64	H	Belge Suisse	2		20/04/2017	2021	1	●		●	●	
	Mme Béatrice GUILLAUME-GRABISCH	54	F	Française			20/04/2016	2020	2		●			
Administrateurs indépendants	Mme Sophie BELLON	57	F	Française	1	◆	22/04/2015	2019	3		●	P	P	
	M. Patrice CAINE	49	H	Française	1	◆	17/04/2018	2022	<1				●	
	M. Axel DUMAS	48	H	Française	1	◆	17/04/2018	2022	<1		●			
	Mme Belén GARIJO	58	F	Espagnole	1	◆	17/04/2014	2022	4			●		
	M. Bernard KASRIEL	72	H	Française		◆	29/04/2004	2020	14		●			
	Mme Virginie MORGON	49	F	Française	1	◆	26/04/2013	2021	5			P		
	Mme Eileen NAUGHTON	61	F	Américaine		◆	20/04/2016	2020	2				●	
Administrateurs représentant les salariés	Mme Ana Sofia AMARAL	53	F	Portugaise			15/07/2014	2022	4			●		
	M. Georges LIAROKAPIS	56	H	Française Grecque			15/07/2014	2022	4		●			

◆ Indépendance au sens des critères du Code AFEP-MEDEF tels qu'appréhendés par le Conseil d'administration. ● Membre du Comité P Président du Comité
 * Nombre de mandats (hors L'Oréal) exercés dans des sociétés cotées, y compris étrangers, conformément aux dispositions du point 18 du Code AFEP-MEDEF (c'est-à-dire à l'exception des mandats exercés dans les filiales et participations, détenues seul ou de concert, par un dirigeant mandataire social exécutif de sociétés dont l'activité principale est d'acquies et de gérer de telles participations).
 ** M. Paul Bulcke a été administrateur de L'Oréal de 2012 à juin 2014 et depuis 2017.

57

âge moyen
des administrateurs
au 31/12/2018

7

administrateurs
indépendants

46%

de femmes administrateurs
(hors administrateurs
représentant les salariés)

- Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités : article L.225-100-2 du Code de commerce

À l'image des deux autres documents de référence étudiés, celui de l'Oréal accentue principalement sur la question de la promotion de la diversité et de l'inclusion en développant une partie sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, mais aussi sur la diversité culture et sociale comme il est possible de le lire ci-dessous (paragraphe à la page 207 du document).

Renforcer la diversité culturelle et sociale

L'Oréal a pour ambition de refléter, à tous les niveaux et dans toutes les fonctions, la diversité des marchés dans lesquels il opère. Une attention particulière est donc portée à la diversification des viviers de recrutement, à l'égalité des chances en termes d'évolution professionnelle et à la sensibilisation des collaborateurs et du management à ce sujet.

En juin 2018, L'Oréal est devenu un sponsor officiel des standards LGBTI de bonne conduite des Nations Unies dans les entreprises. Établies par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme, ces normes sont conçues pour guider les entreprises dans la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuelles (LGBTI).

L'Oréal continue à soutenir le réseau « Égal au travail » d'ENAR (Réseau européen contre le racisme) qui permet de faire progresser ce sujet important.

En diversifiant de plus en plus les origines des recrutements dans ses filiales, L'Oréal souhaite permettre à tous les talents d'accéder aux plus hauts niveaux de responsabilité de l'entreprise, quelles que soient leurs origines. En 2018, 23 pays ont axé une partie de leur politique diversité sur les origines sociales et culturelles en lien avec les réalités dans leur pays.

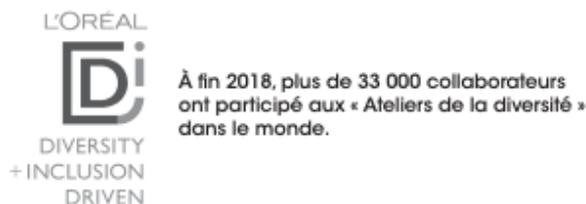
Parmi les résultats, L'Oréal USA a reçu la note maximum de 100 au *Corporate Equality Index 2018* (Index américain d'Égalité des Entreprises), constitué d'une enquête et d'un Rapport administrés par la Human Rights Campaign Foundation. Ce score reflète l'engagement de L'Oréal USA en faveur de l'égalité des personnes de la communauté LGBTQ au sein de l'entreprise.

Depuis 2016, au Chili, le programme Avanza contribue à améliorer l'employabilité des jeunes défavorisés par le biais d'actions de formation et de mentorat. L'Oréal offre également des bourses et des stages en partenariat avec deux universités (Universidad de Chile et Universidad de Santiago). Le programme Avanza a permis d'aider 80 étudiants, proposé 7 stages, et recruté deux collaborateurs.

Une partie est également développée sur la formation des collaborateurs à la diversité :

Former les collaborateurs à la diversité

Afin d'accompagner ces initiatives, L'Oréal forme ses collaborateurs à la diversité en organisant les « Ateliers des Diversités ». Lors de cette journée de formation en présentiel, les participants sont sensibilisés au sujet notamment au travers d'échanges et de mises en situation.



Depuis 2010, L'Oréal est également un acteur engagé du programme annuel EVE, une initiative du groupe Danone dont l'objectif est d'aider les femmes à être actrices du changement dans leur entreprise et à développer leur leadership et leur carrière. Depuis l'origine du programme, plus de 500 collaborateurs et collaboratrices du Groupe ont participé à ce programme. Le Groupe a souhaité aller plus loin en créant aux côtés de Danone une déclinaison du programme en Asie dès 2014 (EVE Asie-Pacifique) et en Afrique (EVE Afrique) dont la première édition s'est tenue en 2017.

d. Les limites :

i. Pas de définition juridique de la diversité

Suivant cette analyse de plusieurs documents de références des entreprises obligées de déclarer leurs politiques de lutte contre les discriminations, il est possible de constater qu'elles ne mettent pas en avant la même chose pour parler de la diversité sauf sur le fait de parler de l'égalité femmes-hommes.

En effet, une explication est qu'il n'y a pas de définition juridique de la diversité, ni en droit français qu'en droit européen. A aucun moment la directive européenne ou les lignes directrices l'accompagnant donnent une définition de la diversité.

Dans la directive européenne, la diversité est définie par des exemples dans son article 4.6 où il est écrit : *les questions de diversité, comme par exemple la diversité de genre et l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (incluant l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'origine ethnique et d'autres aspects pertinents).*

Dans l'ordonnance transposant la directive, aucune définition n'est donnée de la diversité. Il est seulement écrit à l'article 1 de l'ordonnance qui vient modifier l'article L. 225-102-1 du Code de commerce : « *La déclaration comprend notamment des informations relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit, à ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire, aux accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés et aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités.* »

Les managers et les personnes en charge de rédiger la déclaration de performance extra-financière ne détiennent donc pas d'une réelle définition juridique de la diversité et sont donc libres de construire leur *reporting* à travers des critères libres ou influencés par les lignes directrices de la commission européenne dans le silence flagrant du droit.

Dans « *Les oubliés de l'égalité des chances* » co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie publié par l'Institut Montaigne, la diversité y est définie comme étant « *la variété de profils humains qui peuvent exister [au sein de l'entreprise] (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômés, etc.)* ».

Dans l'ANI de 2006, la diversité n'est pas définie en tant que telle mais il est écrit que « [...] le concept de diversité revêt plusieurs formes et touche aux questions liées [sont listés les critères de discriminations prohibés par la loi de 2001] ». La définition de la diversité et les moyens de la promouvoir sont donc renvoyés aux parties volontaires (les entreprises avec les organisations syndicales dans le cas d'accords). Cela conduit à une représentation de la diversité hétérogène, différenciée selon les contextes dans lesquels évoluent les entreprises et fonction des enjeux spécifiques à celles-ci, ce que certains ont appelé une « diversité à la carte » (Doytcheva, 2010).

La contrepartie de cette liberté est l'absence de droit protégeant les acteurs, les salariés au premier chef, et les seules possibilités d'agir en justice sont celles définies dans le cadre de la non-discrimination (Junter, Sénac-Slawinski, 2010).

Selon l'Institut Montaigne, l'usage de la notion de diversité est désormais largement répandu tant dans le débat public que dans l'entreprise. Cependant, la définition du concept n'a jamais été réellement posée et le mot n'apparaît dans aucun texte à portée juridique. La diversité peut soit faire référence à une diversité « globale » (âge, sexe, origine ethnique, religion, etc.), soit se limiter à des actions en faveur des groupes perçus comme outsiders (essentiellement les minorités ethniques). Pour le grand public, les médias ou les acteurs politiques, la notion de diversité fait le plus souvent référence à l'origine, et notamment aux Français d'origine extra-communautaire ou supposés tels. (Source : Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ? Institut Montaigne. Septembre 2014)

Pour le Label Diversité certifié par l'AFNOR, « *bien qu'il n'existe pas de définition juridique de la diversité, cette dernière peut être considérée comme le résultat d'une approche globale de la lutte contre l'ensemble des 25 critères de discriminations définis par la loi et repris par le Code du travail à l'article L. 1132-1403* ».

Au final, la diversité renvoie à deux dimensions identifiées par Jean-François CHANLAT⁹. D'une part, elle fait référence à la dimension de l'identité plurielle de l'individu. Si cette identité plurielle est la résultante de la conscience de l'individu de son altérité dans son rapport aux autres, elle trouve son origine dans des critères aussi variés que « le sexe (le genre), l'âge, l'origine sociale, l'origine ethnique, la culture, la formation, ... ». L'altérité est perçue par les autres comme un danger et peut par conséquent générer rejet et conflit. D'autre part, elle fait également référence à la « question du vivre ensemble » ou « socialité ». Cette « question du vivre ensemble à travers la coexistence de toutes les différences » qui s'est posée très tôt au niveau de la société, se pose également au niveau de l'entreprise.

→ Il serait intéressant que le législateur donne une réelle définition juridique de la diversité afin de rendre plus optimale l'application de cette ordonnance et mieux mesurer la diversité en entreprise.

ii. Transposition à minima

La deuxième limite de la transposition de la directive 2014/05/UE est qu'elle a été faite à *minima*. La directive laissait la liberté aux États membres de donner des indicateurs concrets pour la publication de performance extra financière.

Malheureusement, il est possible de constater que le décret et l'ordonnance ne viennent pas donner des indicateurs précis concernant la question de lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité comme l'avait préconisé le Défenseur des droits dans son avis n°16-15. Pour rappel, les recommandations du Défenseur des droits étaient les suivantes :

⁹ Note de Jean-François Chanlat : « Management et Diversité : un regard anthropologique ».

La transposition de la directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes qui doit intervenir avant le 6 décembre 2016 constitue une opportunité pour faire figurer des indicateurs relatifs à l'égalité de traitement et à la lutte contre les discriminations dans les informations non financières que doivent publier les entreprises.

Le présent projet de loi pourrait arrêter la création d'obligations légales d'évaluation des politiques d'égalité qui soient garantes de leur performance et d'un dialogue social constructif. Aussi le Défenseur des droits recommande-t-il :

- de prévoir la création d'indicateurs permettant de documenter la thématique de reporting « égalité de traitement » (mesures prises en faveur de l'égalité des femmes et les hommes, des personnes handicapées, de la politique de lutte contre les discriminations) au sein du rapport extra-financier des grandes entreprises visées à l'article L. 225-102 du code de commerce ;
- de modifier le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise, afin qu'il prévoit des informations sur l'égalité de traitement, la prévention des discriminations, l'évolution de l'emploi des groupes protégés par le droit de la non-discrimination et les mesures prises en ce sens ;
- l'instauration d'une obligation d'audit portant sur la prévention des discriminations dans les grandes entreprises et administration publiques dont la loi préciserait la périodicité ; les modalités de ces audits devant être arrêtées par décret. Il est proposé que soit créée au sein de l'IGAS, une mission d'audit spécialisée sur les questions de non-discrimination et d'égalité de traitement. Cette mission rendrait compte au Défenseur des droits des résultats des audits réalisés ;
- la création d'un référent « égalité » dans les entreprises de 300 salariés et plus. Sa mission consisterait à jouer un rôle de conseil et d'expertise auprès des organisations syndicales et des dirigeants et en intervenant en appui à la préparation de la négociation de l'ANI diversité et à la production des informations relatives à la non-discrimination (BDES, reporting extra-financier (RSE), labels diversité et égalité...). La formation des référents pourrait être assurée par le Défenseur des droits sur le modèle de la formation des CIL à la CNIL, ce qui serait pour les entreprises un vecteur de sécurisation juridique : conformité des dispositions RH au droit de la non-discrimination, maîtrise des risques, etc.

Si on regarde la question de la diversité des organes d'administration, l'article 3 de l'ordonnance a transposé mot pour mot le paragraphe de l'article 1 de la directive européenne portant sur ce sujet sans être innovant ou venant ajouter des critères précis mesurant la diversité du conseil d'administration (*Le septième alinéa de l'article L. 225-37-4 du même code est remplacé par l'alinéa suivant : « 6° Lorsque le total de bilan, le chiffre d'affaires ou le nombre de salariés excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat, une description de la politique de diversité appliquée aux membres du conseil d'administration au regard de critères tels que l'âge, le sexe ou les qualifications et l'expérience professionnelle, ainsi qu'une description des*

objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé. Si la société n'applique pas une telle politique, le rapport comprend une explication des raisons le justifiant. »).

Cependant, il est dommage de voir que le gouvernement français n'a pas suivi les lignes directrices qui prévoient que « *Les aspects concernant la diversité (du conseil d'administration) devraient, de manière générale, couvrir l'âge, le genre, la formation scolaire ou l'expérience professionnelle. Lorsque cela est nécessaire en raison de la situation géographique de la société et du secteur dans lequel elle exerce ses activités, il est également indiqué de tenir compte de l'origine géographique, de l'expérience à l'international, de l'expérience sur des questions pertinentes de développement durable, de la représentation des salariés et d'autres aspects, par exemple l'origine socio-économique* ».

Il est tout de même nécessaire de rappeler que les entreprises peuvent, même si l'ordonnance et le décret n'ont pas repris les termes des lignes directrices, suivre les indications données par ces lignes mais elles ne peuvent y être contraintes.

iii. Pas de compte rendu d'indicateurs ou de données, juste des politiques générales

Enfin, il est dommage d'observer que la transposition n'a pas donné des indicateurs précis afin que les entreprises puissent communiquer sur les politiques de lutte contre les discriminations et sur la promotion de la diversité.

À la lecture du texte de loi et des déclarations faites par les entreprises, il est possible de constater que les entreprises accentuent leurs communications sur les grandes politiques générales de la lutte contre les discriminations comme les formations de leurs managers et/ou salariés sur la question des discriminations, l'obtention de label ou charte de la diversité, etc.

Selon François Clerc, il s'agit de « *Mettre en place des pseudo-dispositifs qui contribuent à l'organisation de l'innocence* ».

En effet, à part les données résultant des obligations légales telles que sur l'égalité femmes-hommes, les personnes en situation de handicap ou la question de l'âge, il n'y a pas d'indicateurs ou de données sur l'origine des salariés.

→ De ce fait, il est possible de conclure à l'importance d'une réforme législative favorisant la question de l'origine et sa mesure afin que ce critère puisse être inscrit dans ces documents de référence des grandes entreprises du CAC 40.

3) Comment faire pour mettre en place des critères non-financiers liés à l'origine ?

Au-delà du sexe, de l'âge et des personnes en situation de handicap, il est envisageable d'observer la question de l'origine et de développer des critères non-financiers pour la mesurer. Pour cela, les entreprises détiennent déjà certaines données (a) relatives à l'origine. Cependant, ces données ne sont peut-être pas suffisantes et les entreprises peuvent collecter certaines données supplémentaires afin de créer des indicateurs tout en respectant l'interdiction de statistiques ethniques (b).

a. Utiliser les données existantes en entreprises

Selon le Défenseur des droits dans son guide pratique sur « *les recommandations du défenseur des droits aux grandes entreprises* », plusieurs données peuvent être utiles à l'identification des discriminations liées à l'origine des salariés, parmi lesquelles :

- le nom de famille,
- le lieu de résidence
- Le lieu de naissance.

Ces données permettent de constituer des cohortes de salariés en fonction de l'origine réelle ou supposée à laquelle ils peuvent être rattachés et, le cas échéant, subir des discriminations en raison des stéréotypes qui y sont associés.

En réalité, les entreprises détiennent déjà ces données (i). Cependant, l'ensemble de ces données ne sont pas communiquées aux partenaires sociaux qui disposent seulement de la nationalité des salariés de l'entreprise (ii).

i. Les données que détiennent les employeurs

Après avoir interrogé François Clerc, chargé des questions de discriminations à la CGT ainsi que Vincent Manigot, avocat en droit du travail chez De Pardieu Brocas Maffei, il est possible de dire que les sociétés détiennent les données suivantes sur leurs salariés :

- Nationalité
- Lieu de résidence
- Numéro de sécurité sociale
- Lieu de naissance

En effet, les entreprises obtiennent l'adresse du lieu de résidence dès la signature du contrat de travail car il s'agit d'une formalité obligatoire à sa signature. Par ailleurs, le lieu de résidence est également demandé pour les bulletins de salaire.

Pour rappel, la déclaration préalable à l'embauche doit mentionner la nationalité. L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur

auprès des organismes de protection sociale (C. trav., art. L. 1221-10. – anc. C. trav., art. L. 320-1, al. 1er). Cette déclaration doit comporter certaines mentions, énumérées à l'article R. 1221-1 du code du travail, permettant d'identifier l'employeur et le salarié. Parmi ces mentions figure notamment la nationalité du salarié embauché. Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche est sanctionné par une pénalité dont le montant est égal à trois cent fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail (C. trav., art. L. 1221-11. – anc. C. trav., art. L. 320, al. 3, phrase 1).

Les entreprises demandent également une pièce d'identité au salarié au moment de son entrée en entreprise. Or, la date et lieu de naissance sont inscrits dessus.

Enfin, il est possible d'imaginer que les entreprises détiennent des autres données sur les salariés telles que :

- Le niveau d'étude ;
- Les diplômes obtenus ;
- Les établissements scolaires fréquentés ;
- Les difficultés de paiement quand il y a eu une saisie sur salaire car l'employeur en est informé ;

D'un point de vu plus macro, les entreprises détiennent également certaines données relatives aux discriminations au sein de l'entreprise en connaissant le nombre de procès en cours ainsi que les procès réalisés intentés sur un fondement discriminatoire.

ii. Les données partagées aux partenaires sociaux

Bien que l'entreprise détienne certaines données relatives à l'origine des salariés, l'intérêt de ces dernières est qu'elles soient connues des partenaires sociaux afin qu'elles puissent servir dans un contentieux ou qu'elles peuvent alerter des tiers afin que des mesures correctives ou des politiques de lutte contre les discriminations soient déployées.

En réalité, les partenaires sociaux connaissent très peu de données sur les salariés si on se situe sur le critère de l'origine. Ces derniers connaissent principalement le nombre de salariés français ou étrangers au sein de l'entreprise étant donné qu'il s'agit d'une mention obligatoire dans les trois registres suivants :

1. BDES

Selon l'article L.2312-18 du Code de travail, la base des données économiques et sociales (BDES) rassemble « *l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations*

récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre

les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8 ».

Qui a accès à ce registre ? En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2312-18 comporte les informations prévues par décret.

En ce qui nous concerne, pour les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit fournir la répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : français/ étrangers dans la catégorie « investissement social » (Article R2312-9 Code du travail).

Les partenaires sociaux ont donc accès à la répartition de l'effectif de l'entreprise selon la nationalité. Cependant, la nationalité est le seul critère relatif à l'origine des salariés.

2. Registre unique du personnel

Selon l'article L.1221-14 du Code du travail, le registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés. Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

Dès la première embauche (et quel que soit l'effectif de l'établissement), l'employeur doit obligatoirement y inscrire les informations suivantes dans l'ordre des embauches, concernant chaque salarié : Identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité.

L'article D1221-23 vient inscrire les mentions obligatoires devant être inscrite dans ce registre : *Les indications complémentaires portées sur le registre unique du personnel pour chaque salarié, mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 1221-13, sont les suivantes :*

1° La nationalité ;

2° La date de naissance ;

3° Le sexe ;

4° L'emploi ;

5° La qualification ;

6° Les dates d'entrée et de sortie de l'établissement ;

7° Lorsqu'une autorisation d'embauche ou de licenciement est requise, la date de cette autorisation ou, à défaut, la date de la demande d'autorisation ;

8° Pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre autorisant l'exercice d'une activité salariée, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;

9° Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, la mention « contrat à durée déterminée » ;

10° Pour les salariés temporaires, la mention « salarié temporaire » ainsi que le nom et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire ;

11° Pour les travailleurs mis à disposition par un groupement d'employeurs, la mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs » ainsi que la dénomination et l'adresse de ce dernier ;

12° Pour les salariés à temps partiel, la mention « salarié à temps partiel » ;

13° Pour les jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, la mention « apprenti » ou « contrat de professionnalisation »

Pour rappel, le défaut d'inscription d'un salarié étranger ou des mentions relatives à son titre de travail sur le registre unique du personnel, l'absence de copies des titres de travail annexés au registre ou de tenue à disposition sur chaque chantier ou lieu de travail va à l'encontre des articles L. 1221-13 à L. 1221-15 du code du travail (anc. C. trav., art. L. 620-1 à L. 620-3 et R. 620-3).

3. Bilan social

Institué en France depuis 1977, le bilan social est un document qui regroupe l'ensemble des données chiffrées permettant d'avoir une vision globale de la santé sociale d'une entreprise sur une période de 3 ans. Les entreprises de plus de 300 salariés doivent établir un bilan social chaque année.

L'inspecteur du travail et le commissaire aux comptes sont chargés de vérifier le bien-fondé des données contenues dans le bilan social fourni par une entreprise. Mais c'est bien le comité d'entreprise (CE) qui donnera le caractère définitif du bilan social après l'avoir consulté et donné son avis dans un délai de 4 mois après la clôture annuelle de l'exercice. A noter que si le chef d'entreprise ne veille pas à la réalisation du bilan social dans les délais impartis, il peut être poursuivi pour délit d'entrave.

Tout salarié peut accéder gratuitement au bilan social de son entreprise s'il en fait la demande. Hormis le comité d'entreprise, les délégués syndicaux doivent être mis au courant du projet de bilan social. Dans le cadre de sociétés par actions, les actionnaires reçoivent le bilan social en vigueur ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise.

La liste des informations prévues à l'article L. 2323-71 comprend l'information suivante : Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité I : français / étrangers

4. Remarques générales

Après avoir analysé ces trois « registres », il est facile de comprendre que les partenaires sociaux disposent de peu d'informations sur la question de l'origine des membres de l'entreprise. Le seul critère pertinent relatif à l'origine est la nationalité de l'effectif.

À titre d'avis personnel, on peut remarquer qu'il existe de plus en plus de registres ou d'endroits où l'employeur doit donner des informations sur les salariés comme l'illustre la création du BDES institué par la loi Travail. Cependant, cette multiplication vient brouiller ou noyer les données sur des bases élargies.

Cela rend compliqué l'accès à l'information et à la compréhension de la diversité réelle au sein de l'entreprise.

Face à ce constat, il est nécessaire d'obtenir de nouvelles données et qu'elles soient communiquées aux partenaires sociaux afin de prévenir la discrimination liée à l'origine et mesurer la diversité liée à l'origine.

b. Obtenir de nouvelles données ?

« Nous comptons 80 000 salariés dans le groupe. Comment fonctionner sans statistiques fiables ? » « Nous avons besoin de chiffres pour les analyser et faire évoluer nos politiques de recrutement » explique Mansour Zoberi pour le groupe Casino¹⁰.

Au-delà des données que détiennent déjà les entreprises, qu'elles soient communiquées ou non aux partenaires sociaux, il est possible d'envisager de collecter de nouvelles données afin de dresser des indicateurs concernant l'origine des salariés (ii). Cependant, ces données ne doivent pas constituer une atteinte à l'interdiction constitutionnelle de réaliser des statistiques ethniques (i).

i. Rappel de l'interdiction de statistiques ethniques

L'élaboration de statistiques ethniques est strictement encadrée d'un point de vue juridique. Elle l'a d'abord été par la Loi de 1978 « Informatique et liberté » puis en 2007 par une décision du Conseil constitutionnel. Dans sa décision du 15 novembre 2007, le Conseil constitutionnel interdit la mise en œuvre de traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité qui méconnaissent le principe énoncé dans l'article 1er de la Constitution.

De ce fait sont proscrits :

- La réalisation de traitements de données à caractère personnel faisant apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques des personnes ;
- L'introduction de variables de race ou de religion dans les fichiers administratifs. Cela vaut pour le répertoire d'identification des personnes physiques.

Le Conseil constitutionnel précise dans son commentaire que serait contraire à la Constitution la définition a priori d'un « référentiel ethno-racial ».

¹⁰ Propos recueillis par Hélène Ganzmann de Respect Magazine.

Le Conseil constitutionnel précise aussi que la statistique publique (l'Insee et les services statistiques ministériels) peut réaliser des études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration en se fondant sur des données objectives, comme le nom, l'origine géographique ou la nationalité antérieure à la nationalité française.

Pour autant les données objectives ne sont pas les seules qui peuvent être utilisées dans les études statistiques. Le Conseil constitutionnel indique que des données subjectives, telles celles fondées sur le « ressenti d'appartenance » peuvent aussi être recueillies dans des enquêtes statistiques, et utilisées dans les études en découlant.

En dehors de cette obligation constitutionnelle, il est cependant possible de collecter certaines données en entreprise comme le rappellent le Défenseur des droits ainsi que la CNIL dans un rapport commun si l'entreprise respecte certaines conditions essentielles en conformité avec le règlement RGPD (Cf. iii. Page 42)

Sur ce sujet, il est intéressant de noter l'avis sur les statistiques ethniques de la CNCDH du 22 MARS 2012 (cf. Annexe 4) qui appelle à un développement d'outils quantitatifs (« *Pour autant, la CNCDH constate qu'à bien des égards, les autorités publiques ne parviennent pas en l'état à combattre avec suffisamment d'efficacité les inégalités dont sont victimes certaines catégories de personnes à raison de leur origine. Si l'amélioration de l'efficacité des politiques de résorption des inégalités et du droit de la non-discrimination peut passer par le développement d'outils quantitatifs, il demeure nécessaire de veiller à ce que ces outils soient conformes aux principes républicains. En conséquence, l'appareil statistique doit respecter un certain nombre de règles afin de prévenir tout « fichage ethnique » et de garantir que de les indicateurs mis en œuvre pas plus d'inconvénients que d'avantages en termes de droits de l'homme* »).

ii. Rassurer le manager et dire ce qu'il est possible de faire

Selon les managers, le critère de l'origine réelle ou supposée est le plus difficile à mettre en pratique avec l'interdiction de statistiques ethniques en France. Les managers ont peur d'être dans l'illégalité et se limite, quand ils le font, à mesurer la nationalité de leurs salariés.

Bien que le principe reste l'interdiction, il est possible d'effectuer certaines statistiques comme le rappelle le CNIL dans son rapport sur la « Mesure de la diversité et protection des données personnelles »¹¹ de 2007. Cependant, le champ est restreint et l'étude à des fins managériales n'y est pas permis.

¹¹ CNIL, « [Mesure de la diversité et protection des données personnelles](#) », Rapport présenté par Anne DEBET en séance plénière le 15 mai 2007, p. 41.

Dans cette optique, le Défenseur des droits et la CNIL ont publié en 2012 un guide méthodologique intitulé « Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances » qui explique les

conditions préalables à la mise en œuvre des traitements relatifs à la mesure des discriminations.

Selon ce guide, les conditions sont :

- Informer les personnes

- Assurer la confidentialité et la sécurité des données
- Garantir l'anonymat
- Faire des déclarations préalables auprès de la CNIL

Ce guide revient également sur les mesures à prendre pour réaliser une enquête interne afin de mesurer la discrimination au sein de l'entreprise.

En effet, une des meilleures solutions pour obtenir des données est d'organiser des enquêtes internes comme des sondages anonymes afin de collecter des nouvelles données sur l'origine des salariés.

→ Il pourrait être intéressant de contraindre les sociétés visées par l'obligation de réaliser une déclaration de performance extra-financière de réaliser des sondages internes pour évaluer la perception des politiques de lutte contre les discriminations mises en place au sein des entreprises, collecter des nouvelles données et mesurer l'origine de l'effectif.

Pour cela, il est conseillé dans un premier temps de faire une mise à jour du guide CNIL/Défenseur des droits afin de prendre en compte le nouveau règlement dit « RGPD » et de réaliser une campagne de communication massive auprès des sociétés du CAC 40 pour instituer cette bonne pratique afin de voir s'il faut les contraindre à le faire après une analyse de l'impact de ces études.

Concrètement, il peut être recommandé de mettre en place de formulaires auto-déclaratifs anonymisés sur lesquels les salariés pourraient indiquer leur nationalité, leur lieu de naissance ainsi que ceux de ses parents. Mais il ne s'agirait pas de statistiques fondées sur un référentiel ethno-racial, interdites par la Cnil et qui impliquent de préciser sa couleur de peau.

Sur ce point, il est intéressant de noter l'avis de Marc Rivault, chargé de la mobilisation des adhérent.e.s de l'association française des managers de la diversité (AMFD) qui a été interrogé dans le cadre de ce rapport (Cf. Annexe 6). Selon lui, *« les responsables diversités sont beaucoup plus nombreux à se retrouver bloqué-e-s par l'interdiction des statistiques ethniques. Elles et ils sont peu nombreux-ses à savoir qu'il est possible de produire des statistiques et mesures liées à l'origine en dépit du travail du Défenseur des droits, de la Cnil, de l'AFMD et de Face notamment. Parmi celles et ceux qui le savent, beaucoup considèrent qu'une telle mesure est très (trop) compliquée pour être mise en œuvre. Elle requiert en tout cas des ressources financières et techniques qui sont peu mobilisées. En l'absence de statistiques*

internes sur la vie quotidienne et l'évolution de carrière le recrutement, porté par les testings réalisés depuis plusieurs années, reste le sujet le plus abordé ».

En effet, ces mesures ont un coût significatif pour les entreprises qui consacrent très peu de ressources humaines et moyens financiers sur la question de la diversité.

Cependant, une limite peut être constatée face à ces sondages internes. Du fait de l'anonymat de ces derniers, il ne sera pas possible de réaliser une enquête patronymique qui est aujourd'hui une pratique admise comme preuve de discrimination depuis un arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2011. C'est d'ailleurs la limite qu'avait soulignée l'INSEE dans son rapport sur son enquête « *Mesurer la diversité* » en soulignant que « *L'enquête étant anonyme, il ne nous était pas possible d'apparier les informations sur l'origine avec les noms et prénoms de nos enquêtés. Pourtant, l'information a de l'importance dans le contexte où l'attribution de caractéristiques d'origine par l'onomastique est utilisée pour contourner l'absence de catégorisation dans les statistiques. Plusieurs recherches récentes ont compensé l'absence de repérage des origines dans les fichiers par une attribution sur la base de listes de noms et/ou prénoms. C'est le cas de l'étude sur la ségrégation dans les établissements scolaires de l'académie de Bordeaux conduite par G.Felouzis et son équipe, de l'étude d'ISM-Corum menée dans plusieurs établissements du groupe Casino ou d'une analyse des jugements rendus par le tribunal de Melun par F.Jobard et M.Zimolag. Le point commun à ces études est d'utiliser des informations nominatives pour classer les individus dans des catégories de « consonances », essentiellement « Maghrébins », « Africains » et parfois « originaires des DOM ».* **Ces applications de l'onomastique ont leur pertinence du point de vue des discriminations, puisque le nom et le prénom constituent des signaux utilisés par les acteurs des sélections éventuellement discriminatoires.** Elles ont aussi leurs limites qui tiennent à deux biais importants :

- *La dégradation de la signification du nom et prénom avec la mondialisation des choix de prénom et les unions mixtes qui entraînent la perte du nom marqué. On ajoutera des stratégies d'invisibilisation avec les changements officiels ou simplement d'usage des noms et prénoms ;*
- *Le relatif vide méthodologique dans lequel ces études sont conduites. En l'absence de grilles de correspondance stabilisées, les codages sont effectués à la discrétion des équipes et les garanties de répétabilité de l'opération (c'est-à-dire le classement du même nom dans la même catégorie) sont aléatoires.*

Comme il a été fait dans le groupe Casino dans l'étude patronymique réalisée par ISM-Corum, il peut être recommandé que les entreprises réalisent une analyse patronymique par un organisme extérieur. En effet, comme le recommandait la CNIL dans son rapport « *Mesure de la diversité et protection des données personnelles* » à la page 32 : « *le recours au prénom ainsi que, le cas échéant au nom de famille pour détecter d'éventuelles pratiques discriminatoires dans le parcours scolaire, universitaire ou professionnel, à l'exclusion de tout classement dans des catégories « ethno-raciales », peut constituer un indicateur intéressant sur le plan statistique dès lors que les conditions suivantes sont réunies :*

- *L'analyse de ce seul critère ne saurait être suffisant pour apprécier la discrimination ; il convient de procéder à une analyse réellement objective (multicritères) des parcours ou des trajectoires de vie prenant en compte l'ensemble des autres facteurs discriminants (ex : sexe, âge, lieu de résidence, CSP...) ou susceptibles d'expliquer la différence de parcours (ex : diplômes, compétences, ancienneté et expérience professionnelle ...)* ;
- *Le recours au prénom et au nom de famille peut constituer un repère pour étudier les trajectoires de populations issues de l'immigration, quand il n'existe pas d'autre source disponible ;*
- *De telles études doivent être conduites selon une méthodologie rigoureuse :*
 - *L'analyse des noms et des prénoms doit seulement permettre un classement de ces données en catégories « potentiellement discriminant » / « non-discriminant » ;*
 - *Les fichiers de gestion (fichiers de personnel, fichiers d'élèves, d'étudiants, ...), les annuaires, professionnels et d'anciens élèves ne peuvent être utilisés qu'à des fins statistiques de suivi des trajectoires et d'évaluation des politiques de lutte contre les discriminations ;*
 - *Des précautions doivent être prises pour assurer la confidentialité des données traitées et garantir l'anonymat des résultats (notamment en recourant à des tiers de confiance [cf ci-après], en prévoyant une taille d'échantillon suffisamment importante et en ne diffusant que des résultats statistiques) ;*
 - *Les personnes concernées (salariés, étudiants, représentants légaux des élèves...) doivent être clairement informées de la finalité de l'étude, des conditions de sa réalisation et de leur droit de s'opposer éventuellement au traitement de leurs données.*

Par ailleurs, il est difficile de collecter des données, de les analyser et de mettre en place des actions concrètes pour prévenir la discrimination s'il n'y a pas des données nationales. Sur ce point, il est également possible d'envisager la réalisation d'une nouvelle enquête par l'INSEE à l'instar de celle réalisée en 2010 intitulée « Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France » afin d'avoir une nouvelle photographie de la diversité en France pour l'année 2020.

D'ailleurs, les rares expériences de mesure qui ont été menées dans le cadre de la statistique publique (INED, INSEE) tendent à prouver que le critère de la nationalité des ascendants sur la base d'une auto déclaration est le plus efficace. Une expérimentation menée par l'INED a de plus souligné que cette méthode ne rencontre que de très faibles réticences. Les entreprises et administrations devraient ainsi pouvoir solliciter leurs employés, par l'usage de formulaires auto-déclaratifs, pour renseigner la nationalité de leurs parents et grands-parents. Ces enquêtes, définies en concertation avec les représentants du personnel, auraient comme finalité précise de pouvoir évaluer l'efficacité des programmes de lutte contre les discriminations mis en place par les employeurs.

Sur ce point, il est intéressant de rappeler les recommandations formulées dans le Rapport de la commission « *la lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi* » présidée par Roger Fouroux qui date de 2005 mais qui est encore d'actualité.

La mesure de la diversité : principales recommandations et propositions

Dans les entreprises

- Développer les expérimentations de la mesure de la diversité ethnique dans les entreprises dans le strict respect des préconisations qui seront fournies par la CNIL sur l'application de la loi.
- Garantir que cette mesure s'intègre à un programme de lutte contre les discriminations ou en faveur de la diversité.
- Respecter la liberté de chacun à être identifié ou non selon ses origines ethniques
- Garantir un travail préparatoire au sein de l'entreprise associant les salariés et leurs représentants.

La statistique publique

- Lancer, à titre expérimental, des études publiques de mesure de la diversité pour évaluer notamment l'opportunité de disposer de cadres de référence.
- A minima, recueillir systématiquement dans les enquêtes le lieu de naissance des parents ou leur nationalité à la naissance ; affiner la statistique par bassin d'emploi.

Enfin, il est également envisageable de réaliser des enquêtes et des audits sur le processus de recrutement auprès des entreprises et des managers chargés du recrutement. Par exemple, dans l'enquête Offres d'emploi et recrutement (Ofer) (Dares, 2016), différentes questions ont été ajoutées afin d'approcher les représentations des employeurs par rapport à certaines populations. Ainsi, figurent au questionnaire des questions du type, « à compétences égales, auriez-vous embauché un chômeur ? » ou « De votre point de vue, pour être embauché sur ce poste, cela aurait-il été un avantage/un inconvénient/ni l'un ni l'autre... d'être une femme ? d'être de nationalité ou d'origine étrangère ? d'être âgé de plus de 50 ans ? ». Si oui, on demande pourquoi. Peut également être mentionnée l'Enquête sur les Entreprises et le Développement Durable (EnDD) réalisée par l'Insee en 2011 et renouvelée en 2016. Cette enquête vise à mesurer l'implication des entreprises dans une démarche de développement durable. Un volet social recueille des informations sur l'existence d'une politique spécifique de lutte contre les discriminations, les formations mises en place, la présence d'une personne chargée de promouvoir la diversité et de prévenir les discriminations et l'existence d'une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur les discriminations.

iii. RGPD

Dans la perspective d'une mise à jour du guide méthodologique du Défenseur des droits et de la CNIL, il convient de rappeler la règle de droit sur la collecte des données sensibles avec l'introduction de la directive dite « RGPD » qui n'existait pas au jour de l'élaboration de ce rapport en 2012.

1. Principe d'interdiction de collecter des données sensibles

Pour rappel, il existe une interdiction de principe de collecter les données sensibles. Cette interdiction est inscrite en France dans la loi « Informatique et libertés » de janvier 1978 ; son article 8-1 dispose qu'il est « *interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci* »

De plus, le règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), entré en vigueur le 25 mai 2018, ne vient pas particulièrement modifier ces interdictions mais rappelle le principe de l'interdiction de collecter des données sensibles en son article 9 qui dispose au premier alinéa que « *Le traitement des données à caractère personnel qui révèle l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement 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 sont interdits* ».

2. Les 10 exceptions

Au-delà de l'interdiction de principe de collecter des données sensibles posée par l'alinéa premier de l'article 9, le deuxième alinéa de ce même article prévoit les dix exceptions suivantes quand :

- a) *La personne concernée a donné son consentement explicite au traitement de ces données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques, sauf lorsque le droit de l'Union ou le droit de l'État membre prévoit que l'interdiction visée au paragraphe 1 ne peut pas être levée par la personne concernée;*
- b) *le traitement est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, dans la mesure où ce traitement est autorisé par le droit de l'Union, par le droit d'un État membre ou par une convention collective conclue en vertu du droit d'un État membre qui prévoit des*

- garanties appropriées pour les droits fondamentaux et les intérêts de la personne concernée;*
- c) Le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique, dans le cas où la personne concernée se trouve dans l'incapacité physique ou juridique de donner son consentement;*
 - d) Le traitement est effectué, dans le cadre de leurs activités légitimes et moyennant les garanties appropriées, par une fondation, une association ou tout autre organisme à but non lucratif et poursuivant une finalité politique, philosophique, religieuse ou syndicale, à condition que ledit traitement se rapporte exclusivement aux membres ou aux anciens membres dudit organisme ou aux personnes entretenant avec celui-ci des contacts réguliers en liaison avec ses finalités et que les données à caractère personnel ne soient pas communiquées en dehors de cet organisme sans le consentement des personnes concernées;*
 - e) Le traitement porte sur des données à caractère personnel qui sont manifestement rendues publiques par la personne concernée;*
 - f) Le traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice ou chaque fois que des juridictions agissent dans le cadre de leur fonction juridictionnelle;*
 - g) Le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public important, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre qui doit être proportionné à l'objectif poursuivi, respecter l'essence du droit à la protection des données et prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée;*
 - h) Le traitement est nécessaire aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail, de l'appréciation de la capacité de travail du travailleur, de diagnostics médicaux, de la prise en charge sanitaire ou sociale, ou de la gestion des systèmes et des services de soins de santé ou de protection sociale sur la base du droit de l'Union, du droit d'un État membre ou en vertu d'un contrat conclu avec un professionnel de la santé et soumis aux conditions et garanties visées au paragraphe 3;*
 - i) Le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public dans le domaine de la santé publique, tels que la protection contre les menaces transfrontalières graves pesant sur la santé, ou aux fins de garantir des normes élevées de qualité et de sécurité des soins de santé et des médicaments ou des dispositifs médicaux, sur la base du droit de l'Union ou du droit de l'État membre qui prévoit des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits et libertés de la personne concernée, notamment le secret professionnel;*
 - j) Le traitement est nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, conformément à l'article 89, paragraphe 1, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre qui doit être proportionné à l'objectif poursuivi, respecter l'essence du droit à la protection des*

données et prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée.

Par ailleurs, il est intéressant d'observer que la création d'indicateurs non-financiers sur des données dites « sensibles » est possible dès lors que ces dernières soient anonymes. En effet, selon les lignes directrices de la commission européenne sur l'information non financière du 5 juillet 2017 : *L'article 9 du règlement (UE) 2016/679 (dit « RGPD) considère que les informations qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale ou l'orientation sexuelle d'une personne physiques font partie d'une catégorie spécifique de données à caractère personnel et ne devraient pas être traitées, à moins que l'une des conditions prévues par ledit article soit remplie. Par conséquent, les sociétés ne devraient publier que des données anonymisées ou agrégées (empêchant l'identification des personnes) concernant ces questions.*

Pour conclure cette partie, il est possible de lister les indicateurs suivants.

D'une part, les indicateurs possibles d'un point de vue de l'individu :

- Nationalité
- Lieu de résidence
- Lieu de naissance
- Nationalité des parents
- Le patronyme
- Déclaration de l'origine telle que « européenne » / « extra-européenne »

D'autre part, les indicateurs possibles d'un point de vue de l'entreprise :

- Nombre de plaintes déposées / nombre de procès en cours ou terminés
- Pourcentage de personnes de nationalité autre que française
- Non français parmi les cadres dirigeants de l'entreprise
- Réalisation d'un « testing » des process « RH »
- Publication d'un baromètre interne sur les perceptions des discriminations en entreprise
- Signature ou non d'un accord diversité portant sur la notion de l'origine

Il est cependant légitime de se demander si la création d'indicateurs non-financiers pour prévenir la discrimination liée à l'origine est la seule solution.

4) Autres solutions pour mesurer la diversité

Après plusieurs entretiens, il est possible d'envisager une autre approche que les indicateurs non-financiers pour prévenir la discrimination liée à l'origine.

Dans cette partie, il s'agit de s'intéresser à quoi peuvent servir les indicateurs non-financiers et se demander s'il ne serait pas plus pertinent de développer des indicateurs quantitatifs (a). De plus, il est peut-être pertinent de ne pas multiplier les indicateurs mais obliger les entreprises à communiquer seulement deux données essentielles pour construire un graphique illustrant les évolutions professionnelles des salariés (b). Enfin, cette partie analysera s'il n'est pas plus pertinent de laisser des organismes extérieurs comme l'Urssaf ou Pôle Emploi mesurer la diversité des entreprises (c).

a. Partir sur une analyse qualitative plutôt que quantitative ? (Avis Marie Mercat-Bruns)

Selon Marie Mercat-Bruns, les données servent comme première étape pour franchir le pas suivant qui consiste à réaliser une action positive. Cependant, l'action positive ne peut pas être réalisée en France sur le critère de l'origine. Nous sommes donc arrivés à une impasse pour obtenir une réelle égalité inclusive au sein des entreprises. De ce fait, est-il réellement pertinent d'obtenir des données quantitatives sur l'origine alors qu'il n'est possible de réaliser des actions positives après sur ce critère ?

Pour elle, bien que la création de statistiques soit nécessaire à court terme pour mesurer la diversité et analyser les différences de traitement, elle ne peut être la seule politique envisageable à long terme.

En effet, si on observe la question de l'égalité femmes-hommes dans le milieu professionnel, beaucoup d'indicateurs quantitatifs se sont développés. Cependant, il est possible de constater que les indicateurs ne font pas tout et qu'ils sont souvent détournés. Il est toujours possible de manier des statistiques et de les orienter dans un sens comme dans l'autre.

De ce fait, il est également important de développer des indicateurs qualitatifs qui vont permettre de réduire concrètement la discrimination et favoriser l'accès à l'emploi à des personnes d'origine différente. Concrètement, il pourrait être intéressant d'observer des catalyseurs d'inclusions. Si certaines personnes ne sont pas présentes dans certaines entreprises, c'est que ces dernières ne comprennent peut-être pas les codes de l'entreprise dans laquelle elles postulent ou travaillent. Il ne faudrait donc pas se limiter à des seuls critères quantitatifs mais penser aux moyens indirects pour prévenir la discrimination liée à l'origine comme par exemple le genre des moyens de transport, de formation, des moyens linguistiques, des moyens de comprendre les codes de l'entreprise, etc.

De plus, il faut faire attention à la multiplication des indicateurs car le législateur et les entreprises semblent rendre les données invisibles en multipliant le nombre de sources avec par exemple la création du BDES. Les données sont difficiles à trouver. Par exemple, les données sont diluées pour la question du sexe selon Marie Mercat-Bruns. Il faut donc être vigilant à ne pas multiplier des données qui seraient diluées ou inaccessibles pour les partenaires sociaux ou pour les chercheurs.

Par ailleurs, face à l'indivisibilité des données et l'interdiction des statistiques ethniques, il peut être intéressant de ne pas compter mais observer pour la question de la diversité des membres des organes de gouvernance. L'idée est la même que celle qui fonde l'étude patronymique. Il est possible en regardant une photo d'un conseil d'administration d'une entreprise de CAC 40 de constater l'absence de diversité liée à l'origine.

Pour cela, il faudrait réaliser une photographie/cartographie de la diversité des directions des entreprises et constater le manque de diversité à ce niveau-là.

b. Impulser la création de seulement 2 indicateurs proposés par la CGT dans le groupe de dialogue Sciberas (Avis François Clerc)

Selon François Clerc, les partenaires sociaux souffrent d'informations sur les salariés. Pour lui, les entreprises détiennent énormément de données sur les salariés mais ces dernières ne veulent pas les partager avec leurs partenaires sociaux. Pour lui, il y a une vraie inégalité d'accès à l'information.

Il pense que la nouvelle disposition obligeant les entreprises à communiquer des indicateurs de performance extra-financière revient à « *Mettre en place des pseudo-dispositifs qui contribuent à l'organisation de l'innocence* ».

Les entreprises multiplient les données et les tableaux dans leurs documents de référence mais il n'est pas toujours facile de comprendre ces explications dès lors que les entreprises ne donnent pas les données essentielles pour analyser les différences de traitement et prévenir la discrimination.

Spécialiste des discriminations syndicales, il pense qu'une seule donnée peut être efficace pour analyser les différences de traitement sur tous les critères de discrimination comme l'origine.

Il s'agit selon lui de compléter la BDES en ajoutant à l'article R.2323-12 du Code du travail :

- Dans « 1° Conditions générales de l'emploi, e) Positionnement dans l'entreprise », après « Répartition des effectifs par catégorie professionnelle », en ajoutant « Selon le niveau de formation, au sens de la circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Éducation

nationale, acquis par les salariés, répartition de ces salariés selon le niveau de qualification par tranche d'âge. »

- Dans « 2° Rémunérations », après « Données chiffrées par sexe », ajouter « Selon le niveau de formation au sens de la circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale, acquis par les salariés, répartition de ces salariés selon le niveau de rémunération, par tranche d'âge. »

Le Défenseur des droits propose également la même chose dans son avis n°18-20 afin de créer des panels de comparaison fondées sur l'âge, l'expérience et le niveau de formation.

Pour François Clerc, ces données pourraient être utiles à des personnes qui se considèrent discriminées à cause de leurs origines. En effet, ces personnes pourraient se situer à travers un graphique réalisé grâce à ces données en ayant comme abscisse l'âge et en ordonnée la rémunération et/ou la classification.

Ces données, obtenues par référé sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, sont déjà utilisées comme preuve de discrimination dans la phase contentieuse. Cependant, il serait intéressant pour les entreprises d'utiliser cet outil en le retournant comme un outil de prévention. Ces données pourraient servir aux entreprises afin de voir s'il y a des situations discriminantes en leurs seins en observant un panel des salariés de nationalité autre que française par exemple ou en prenant les salariés nés en dehors de la France. Cependant, pour François Clerc, il y a une condition essentielle : que cet indicateur soit partagé. En réalité, selon lui, les dirigeants ont connaissance de ces données et réalisent ces graphiques mais ne veulent pas les partager. On assiste donc à un non-respect du dialogue social, à un non-respect du contradictoire et à une asymétrie d'informations entre partenaires sociaux.

Enfin, selon lui, il est important d'obtenir tout de même certains nouveaux indicateurs pour l'origine car la loi n'est pas intangible et si on ajoute des critères de discrimination à la loi, il faut donc ajouter des indicateurs.

Pour l'origine, il faut selon lui des indicateurs comme la nationalité, le lieu de naissance et lieu de résidence des salariés.

Mais François Clerc rappelle que ces indicateurs n'auront du sens si et seulement s'ils sont partagés.

c. Faire de l'Urssaf et Pôle emploi les opérateurs de la mesure de la diversité
(Avis Marie Peyronnet)

Lors d'un entretien avec Marie Peyronnet qui a réalisé une thèse intitulée « La diversité : étude en droit du travail », il a été intéressant d'entendre qu'il n'est pas possible de développer une réelle politique sur la diversité si on ne développe pas des statistiques sur le critère de l'origine.

Pour elle, si le législateur souhaite être cohérent et souhaite réellement mesurer la diversité en entreprise, il faut accepter l'idée de réaliser des statistiques ethniques.

Pour cela, Marie Peyronnet propose que *« Compte tenu de la sensibilité des données à utiliser dans le cadre de la mesure de la diversité, des croisements entre les données nécessaires à la mise en lumière des situations intersectionnelles mais permettraient de ce fait de faciliter l'identification des individus, il semble plus prudent que ces mesures soient réalisées par des organismes extérieurs à l'entreprise et disposant déjà des données nécessaires à une telle mesure. On pense tout particulièrement à une action conjointe de l'URSSAF, pour la mesure de la diversité interne de l'entreprise, et de Pôle emploi pour la mesure de la diversité des personnes formées et cherchant un emploi ».*

Selon elle, *« Pôle emploi pourrait, s'il y avait la volonté politique pour le faire, être en capacité de lutter efficacement contre les discriminations. Non seulement cet organisme public dispose d'ores et déjà d'informations déterminantes pour mesurer la diversité des personnes recherchant un emploi, de leurs compétences et de leurs parcours professionnels, mais il dispose également d'informations concernant la nature des emplois proposés, des compétences recherchées par les entreprises, etc. Chaque demandeur d'emploi a en effet l'obligation de remplir son CV en ligne sur le site de Pôle emploi et peut le rendre public pour qu'il soit visible pour les employeurs qui recrutent. Le numéro de sécurité sociale, récupéré par Pôle emploi via l'attestation Pôle emploi fournie lors de l'inscription faisant suite à une perte d'emploi, contient presque toutes les informations utiles à la mesure de la diversité sur les*

caractéristiques identitaires de la personne. En effet, le numéro de sécurité sociale, ou plus exactement le « numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques » attribué et enregistré par l'INSEE dans le répertoire national d'identification des personnes physiques, permet de fournir des informations précises concernant : le sexe, l'âge, le pays de naissance, le département de naissance et la commune de naissance. Or, c'est à partir de ces trois dernières informations, combiné à celle de la nationalité ou du pays de naissance des parents, qu'à l'heure actuelle sont constituées les statistiques portant sur l'origine des individus. Il serait intéressant, puisque le besoin de statistiques sur ces questions est comblé par des moyens détournés, d'ajouter deux numéros permettant une identification phénotypique des personnes, c'est-à-dire une description objective de leur apparence. »

Après un entretien avec elle, il est marquant d'observer l'importance du numéro de sécurité sociale. En effet, ce numéro permet de connaître le lieu de naissance d'un individu. De plus, les entreprises détiennent ce numéro dès l'embauche d'une personne. Ce numéro est d'ailleurs inscrit sur le bulletin de paie donc l'entreprise en prend connaissance dès l'embauche d'une personne et garde cette information tout au long de la période du contrat.

Selon elle, un des avantages d'utiliser le numéro de sécurité sociale comme indicateur sur l'origine de la personne est que peu de personnes savent à quoi correspondent les chiffres. De plus, la carte vitale contient aujourd'hui la photo de l'individu.

Pour Marie Peyronnet, il faut plus être dans la description des personnes qu'à essayer de les rattacher à un lieu. Si on les rattache à un lieu c'est problématique car on les assimile à un territoire extérieur de la France et cela peut être mal perçue pour la personne en question.

Consciente que son idée emporterait des manipulations statistiques assez immenses, elle prend cependant comme exemple Google qui réussit à mesurer différents critères en réalisant même des mesures intersectionnelles.

Elle rappelle que la statistique permet de repérer des anomalies et que les données sont essentielles pour identifier les problèmes et les différences de traitement.

Pour déconstruire l'inégalité, il n'y a nul autre choix que concourir aux statistiques.

CONCLUSION

Il est possible de conclure que la diversité liée à l'origine est l'enfant pauvre des politiques de lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité des entreprises alors que le service Emploi – Biens et services privés du Défenseur des droits est largement saisi sur des discriminations liées à l'origine.

Face à ce constat, comme il l'a été démontré au long de ce rapport, il est recommandé de créer une définition juridique de la diversité afin que les entreprises puissent développer des actions concrètes sur ce sujet en prenant en compte le critère de l'origine. Cette définition viendrait harmoniser les documents de référence des grandes entreprises.

De plus, il est nécessaire dans un premier temps de proposer voire à forcer les entreprises à communiquer les données qu'elles détiennent déjà sur les salariés à propos de la question de l'origine. En effet, avant de collecter des nouvelles données, il est tout à fait possible de créer des indicateurs non-financiers avec les données existantes telles que la nationalité, le prénom et nom de famille par une étude patronymique, le lieu de naissance et le lieu de résidence.

Cependant, ces données doivent être partagées afin d'une part favoriser l'accès à ces dernières en cas de contentieux et d'autre part de mettre les entreprises face à leurs responsabilités et qu'elles puissent, après avoir constaté ces indicateurs, mettre en place des politiques concrètes comme des formations pour réduire la discrimination liée à l'origine. Pour cela, on peut imaginer, qu'autre le critère de nationalité, la question du lieu de naissance et du lieu de résidence puissent être inscrits dans le BDES ou dans le registre unique du personnel.

Par ailleurs, il est également intéressant de demander aux entreprises de collecter des nouvelles données afin de rendre les indicateurs plus intéressants. Pour cela, il est recommandé d'actualiser le guide méthodologique du Défenseur des Droits et de la CNIL et de le partager massivement car peu de managers sont au courant de cette possibilité de récupérer des données sous la forme déclarative et anonyme. Puis lorsque les managers sont au courant, ils ont peur de manier des statistiques ethniques suite à une incompréhension de ce qu'il est possible de faire ou non.

En outre, la création d'indicateurs quantitatifs est une solution à envisager à court terme mais elle ne peut être la seule solution pour prévenir les discriminations. En effet, il faut par la suite développer des indicateurs qualitatifs afin de favoriser l'accès à l'emploi et à tous les niveaux de l'entreprise aux personnes de toutes origines une fois que les indicateurs quantitatifs auront démontré le manque de diversité et les différences de traitement existantes liées à l'origine.

Concrètement, les entreprises doivent donc :

- Mesurer cette diversité,
- Constater cette mesure avec ses partenaires sociaux ;
- Agir par des actions concrètes en développant des indicateurs quantitatifs, des formations et des politiques en faveur d'une réelle lutte contre les discriminations liées à l'origine.

Enfin, il est également recommandé, à l'instar de la proposition du Défenseur des droits dans son avis n°18-20 d'inscrire les actions en faveur de la diversité dans le bilan social des entreprises. Pour cela, il faudra modifier les articles L.2323-70 du Code du travail. La présentation des nouveaux indicateurs sur l'origine pourrait être réalisée dans ce document par exemple.

Pour finir, conscient du coût de cette mesure à mettre en place pour les entreprises, il est plus que recommandé que le législateur s'empare de ce sujet et qu'une réelle volonté et ambition politique se développent.

À titre d'exemple, il serait intéressant de développer une politique publique à ce sujet en créant par exemple un organisme tiers spécialisé dans la création de la mesure de la diversité liée à l'origine en entreprise et ajouter des indicateurs précis à l'article L.225-100-2 du Code de commerce afin que les grandes entreprises du CAC 40 puissent exposer la diversité réelle de leurs effectifs.

Afin de prévenir et réduire la discrimination liée à l'origine dans le domaine de l'emploi, il faut une vraie volonté et ambition du législateur afin de contraindre les entreprises à développer des indicateurs et des actions concrètes comme il l'a été fait pour la question du sexe, de l'âge et du handicap.

La recherche d'une diversité est pertinente car selon Edgar Morin « *La démocratie est, en profondeur, l'organisation de la diversité* ».

Bibliographie

Ouvrages :

- BARTH Isabelle “Manager la diversité. De la lutte contre les discriminations au leadership inclusif”. Malakoff : Dunod Editeur, 2018. 297 p.
- Pour un management interculturel : de la diversité à la reconnaissance en entreprise / Evalde Mutabazi et Philippe Pierre ; préface d'Albert Jacquard. Paris : l'Harmattan, DL 2008
- MINÉ Michel, Droit des discriminations dans l’emploi et le travail. Bruxelles : Edition Larcier, 2016. 852 p.
- MERCAT-BRUNS Marie. Discriminations en droit du travail. Dialogue avec la doctrine américaine. Paris : Dalloz, 2013. 584 p.
- GAVAND, Alain. Prévenir la discrimination à l’embauche : pourquoi et comment agir ? Paris : Editions d’Organisation, 2006. 304 p.

Articles :

- Karvar Anousheh, Lagrange Hugues, Laurence Jonathan *et al.*, « Mesurer les discriminations et promouvoir la diversité : quels outils pour quelles finalités ? Réponses à Yazid Sabeg », *Esprit*, 2009/5 (Mai), p. 50-76. DOI : 10.3917/espri.0905.0050. URL : <https://www-cairn-info-s.acces-distant.sciences-po.fr/revue-esprit-2009-5-page-50.htm>
- ZANNAD, Hédia et STONE Pete. Mesurer la discrimination et la diversité : Eléments de réponse. AFMD, 122p., 2009.
- ZANNAD, Hédia, CORNET Annie et STONE Pete Enjeux techniques, symboliques et politiques de la mesure de la diversité dans les entreprises et les organisations ? Management et Diversité : lignes de tension et perspectives Volume 17, numéro hors-série, 2013.

Thèses :

- MANIGOT, Vincent. Le traitement juridique de la discrimination en entreprise : réflexions sur un risque. LexisNexis. 2012. 385 p.
- PEYRONNET, Marie. La diversité : étude en droit du travail. Thèse : Droit : Bordeaux : Université de Bordeaux : 2018. 433 p.

Guides :

- [Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances](#). Guide méthodologique. Défenseur des droits – CNIL. 2012.
- CHEVALIER Claire, Les stéréotypes sur les origines, comprendre et agir dans l'entreprise, Guide pratique, IMS Entreprendre pour la cité, 2013.
- [Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail](#). AFMD-FACE. Décembre 2016
- [Guide Méthodologique. Reporting RSE. Déclaration de performance extra-financière. Les nouvelles dispositions légales et réglementaires](#). MEDEF. Septembre 2017.

Rapports :

- Rapport de la commission « La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi » présidée par Roger Fouroux. 2005.
- CNIL, « [Mesure de la diversité et protection des données personnelles](#) », Rapport présenté par Anne DEBET en séance plénière le 15 mai 2007, p. 41.
- RAPPORT DELOITTE : La promotion de la diversité dans les entreprises. Les meilleures expériences en France et à l'étranger. JUIN 2010.
- Avis sur les statistiques ethniques (CNCDH) 22 MARS 2012 https://www.cncdh.fr/sites/default/files/12.03.22_avis_sur_les_statistiques_ethniques.pdf
- Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ? Institut Montaigne. septembre 2014)
- Études et résultats. Résultats de l'appel à témoignages concernant l'enquête réalisée par le Défenseur des droits portant sur « [Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines](#) ». 2016.
- CNIS. Document de travail Les discriminations dans le domaine de l'emploi. Août 2017
- RAPPORT DE L'ENQUETE « MESURE DE LA DIVERSITE » Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine Patrick Simon et Martin Clément. Collection : Documents de travail. n°139, 2006, 72 pages
- Inégalités et discriminations. Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique. Rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD) présidé par M. François HÉRAN présenté à M. Yazid SABEG, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances

- Le dialogue social et la gestion de la diversité. Sous la direction d'Annie Cornet | Janvier 2014. AFMD-Audencia Nantes-HEC Liège-Orse. Disponible ici : <https://www.afmd.fr/le-dialogue-social-et-la-gestion-de-la-diversite>
- COMMISSION EUROPÉENNE COMMUNICATION DE LA COMMISSION. Lignes directrices sur l'information non financière (méthodologie pour la communication d'informations non financières). (2017/C 215/01)
- Document d'études. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Égalité, diversité, discrimination. Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité. Hélène Garner et Magali Recoules. Numéro 182. Juin 2014.

Liste des annexes

Annexe 1 : Document d'études. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Égalité, diversité, discrimination. Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité. Hélène Garner et Megali Recoules. Numéro 182. Date de publication : juin 2014

Annexe 2 : Exemples d'indicateurs : BARTH Isabelle "Manager la diversité. De la lutte contre les discriminations au leadership inclusif".

Annexe 4 : Esquisse d'un tableau de bord Diversité réalisé par ZANNAD, Hédia et STONE Pete dans « Mesurer la discrimination et la diversité : Éléments de réponse ». AFMD, 122p., 2009.

Annexe 5 : DIRECTIVE 2014/95/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes

Annexe 5 : COMMISSION EUROPÉENNE COMMUNICATION DE LA COMMISSION. Lignes directrices sur l'information non financière (méthodologie pour la communication d'informations non financières). (2017/C 215/01)

Annexe 6 : Guide Méthodologique. Reporting RSE. Déclaration de performance extra-financière. Les nouvelles dispositions légales et réglementaires. MEDEF.

Annexe 7 : Documents de référence 2018 des sociétés suivantes CASINO - TOTAL

Annexe 8 : Avis sur les statistiques ethniques (CNCDH)

Annexe 9 : Recueil des critères de discrimination dans les enquêtes du SSM

Annexe 10 : Avis de Marc Rivault, chargé de la mobilisation des adhérent.e.s de l'association française des managers de la diversité (AMFD), sur la création d'indicateurs non-financiers sur l'origine