

RECOMMANDATION

relative au traitement des données à
caractère personnel dans le cadre
d'enquêtes de mesure
de la diversité au travail

Version adoptée le 10 avril 2025 (*Délibération n° 2025-028 du
10 avril 2025 portant adoption d'une recommandation relative au
traitement des données à caractère personnel dans le cadre d'enquêtes de
mesure de la diversité au travail*)

Table des matières

Table des matières	1
1. Le contexte	3
2. Privilégier les enquêtes anonymes	3
2.1. Comment faire ?	3
2.2. Quelles sont les conséquences ?	5
3. Privilégier la base légale de l'intérêt légitime	5
4. Définir une finalité légitime	5
5. Assurer le caractère volontaire des participants	6
6. Informer les salariés ou agents et garantir leurs droits	6
7. Limiter les informations collectées aux besoins de l'enquête	7
8. Solliciter le consentement des salariés ou agents pour la collecte de leurs données sensibles	9
9. Recourir à un tiers de confiance	10
10. Définir les responsabilités de traitement	11
11. Définir les durées de conservation	12
12. Anonymiser les résultats avant leur diffusion	12
13. Réaliser une analyse d'impact sur la protection des données	12
14. S'assurer de la confidentialité et de la sécurité des données	13
ANNEXE 1 : Schéma de synthèse des étapes de mise en conformité d'une enquête de mesure de la diversité au travail	14
ANNEXE 2 : Schémas sur l'exercice des droits des personnes concernées selon le moment de l'anonymisation	15

1. Le contexte

1. Dans le cadre de leur démarche de promotion de l'égalité des chances, de nombreuses entreprises et organisations publiques ont recours à des outils pour mesurer la diversité au sein de leurs effectifs, qu'il s'agisse du handicap, de l'âge, du genre ou encore de la diversité liée aux origines sociales, géographiques ou culturelles de leurs salariés ou agents. Si cette mesure peut s'effectuer à travers différentes méthodes telles que des tests de discrimination (communément appelés « *testings* »), les employeurs ont régulièrement recours à la diffusion de questionnaires auprès de leur personnel.
2. Parce qu'ils procèdent à la collecte de données à caractère personnel, parfois sensibles, la mise en place de ces outils implique de se conformer à la réglementation relative à la protection des données personnelles ainsi qu'au principe constitutionnel d'égalité devant la loi, rappelé par le Conseil constitutionnel ([décision n° 2007-557, DC 15 novembre 2007](#)), lequel interdit la collecte de l'appartenance ethno-raciale réelle ou supposée des personnes dans de telles études.
3. La mise en place d'enquêtes de mesure de la diversité doit s'accompagner de **garanties afin d'assurer le respect du droit à la vie privée des participants**. Ces garanties **sont également un facteur clef de succès du dispositif, permettant de gagner la confiance, et donc l'adhésion, des participants**.
4. Dans la continuité des travaux engagés avec le Défenseur des Droits avec la publication en 2012 du guide « [Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances](#) », la CNIL présente **ses recommandations pour les organismes qui souhaiteraient mettre en œuvre des enquêtes de mesure de la diversité en leur sein**.

Ce document porte sur les seuls dispositifs d'enquêtes autoadministrées (c'est-à-dire des questionnaires remplis directement par la personne et sans intervention d'un tiers), **mis en œuvre par les employeurs en milieu professionnel, et vise uniquement à assurer la conformité de celles-ci à la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles**. Certaines des recommandations formulées peuvent toutefois s'appliquer à d'autres dispositifs, sous réserve d'une analyse *in concreto*. Ces recommandations ne visent pas à proposer une méthodologie de projet pour conduire les politiques sociales des entreprises. Les organismes bénéficiant d'un délégué à la protection des données (DPD/DPO) devraient associer celui-ci à cette démarche.

2. Privilégier les enquêtes anonymes

5. Compte tenu de la sensibilité des données collectées dans le cadre d'une enquête de mesure de la diversité, assurer l'anonymat des participants **constitue une garantie forte pour les personnes concernées et une condition de succès du dispositif**.
6. **L'anonymisation** est un traitement qui consiste à utiliser un ensemble de techniques de manière à rendre impossible, en pratique, toute identification de la personne par quelque moyen que ce soit et de manière irréversible. Elle ne doit pas être confondue avec **la pseudonymisation** qui consiste à remplacer les données directement identifiantes (nom, prénoms, etc.) d'un jeu de données par des données indirectement identifiantes (alias, numéro séquentiel, etc.). Contrairement à l'anonymisation, la pseudonymisation est une opération réversible : il est possible de retrouver l'identité d'une personne si l'on dispose d'informations supplémentaires (voir [la fiche pratique relative à ce sujet](#)). Ainsi, il convient de chercher dans un premier temps à concevoir un questionnaire conduisant à collecter des résultats anonymes.

2.1. Comment faire ?

7. Pour garantir l'anonymat dès la collecte des données, il ne suffit pas de s'abstenir de recueillir le nom et le prénom du salarié ou agent interrogé : il convient également de s'assurer qu'aucune des données collectées ne permette de l'identifier.
8. À cet égard, les questionnaires ne doivent pas recueillir ni faire apparaître d'informations telles que :
 - les nom et prénoms du salarié ou agent interrogé ;

- son adresse postale ou électronique ;
- son numéro de téléphone ;
- son lieu et / ou sa date de naissance ;
- un numéro d'ordre renvoyant à une table de correspondance avec l'identité du salarié ou agent interrogé,
- son adresse IP, etc.

9. En outre, **aucune identification des salariés ou agents interrogés ne doit être possible à partir du recoupement des questions posées dans le questionnaire ni avec d'autres fichiers**. Par exemple, le recoupement d'informations relatives à l'intitulé du poste, à l'ancienneté, à l'âge et au sexe pourrait permettre de réidentifier une femme juriste de 31 ans travaillant dans un service juridique depuis huit mois, dès lors qu'elle serait la seule personne à réunir l'ensemble de ces caractéristiques. De même, il ne doit par exemple pas être possible pour une personne ayant accès à la base de données RH – de manière licite (personnel du service des ressources humaines) ou non (à la suite d'une violation et divulgation des données) – de réidentifier le salarié/agent correspondant à chaque réponse en associant les deux fichiers.

Bonne pratique

Les formulations larges et des questions à choix multiples permettent d'éviter les recoupements d'informations et risques de réidentification des salariés ou agents. En voici un exemple :

Quel est votre âge ?

- ☐ moins de 25 ans ?
- ☐ entre 25 et 35 ans ?
- ☐ entre 36 et 45 ans ?
- ☐ entre 46 et 55 ans ?
- ☐ plus de 55 ans ?
- ☐ je ne souhaite pas répondre

Attention

Plus les effectifs d'un organisme sont importants, plus il sera possible de garantir l'anonymat de l'enquête dès la collecte des données. En effet, une enquête menée au sein d'une petite structure qui collecterait des données relatives, par exemple, au sexe, l'âge, la fonction, la nationalité, le type de contrat, l'ancienneté des salariés ou agents interrogés, peut permettre de les identifier par recoupement de ces informations.

10. Cependant, la taille même très importante d'un organisme ne saurait être, à elle seule, la garantie de cet anonymat. Une vigilance particulière devra être portée à la formulation tant des questions que des réponses proposées qui pourraient permettre de réidentifier une personne, malgré d'importants effectifs. Le niveau de précision de celles-ci devra être adapté au nombre et à la typologie des effectifs de chaque organisme.

Les précautions à prendre en cas d'enquête réalisée par Internet ou par voie postale

En cas d'enquête réalisée par Internet, la mise à disposition d'un questionnaire auto-administré accessible en ligne à partir de n'importe quel accès Internet devrait respecter notamment les conditions suivantes :

- mettre en place une page web dédiée pour la diffusion du questionnaire ;
- exclure le recours à des identifiants personnels ou à l'adresse électronique des salariés ou agents ;
- cloisonner dans des environnements distincts les réponses aux questions et les informations techniques, telles que les traces de connexion (appelés « journaux » ou « logs »). L'accès aux données de connexion doit uniquement être réalisé pour des raisons de sécurité et par les personnes dont les missions le justifient.

En cas d'enquête réalisée par voie postale, les questionnaires complétés doivent être renvoyés par courrier au moyen d'une « enveloppe T » au tiers de confiance ou à l'employeur à une adresse dédiée.

11. Pour en savoir plus, il convient de consulter [la fiche pratique relative à ce sujet](#) sur le site web de la CNIL.

2.2. Quelles sont les conséquences ?

12. **Dès lors que l'anonymat est obtenu, les données collectées ne revêtent plus de caractère personnel et la réglementation en matière de protection des données ne s'applique plus.** Dans ce cas, seul le caractère facultatif de l'enquête sera à respecter ([voir l'article 5](#)). Il est recommandé d'informer les personnes sur les conséquences de cet anonymat pour l'exercice de leurs droits ([voir article 6](#)).

Toutefois, bien qu'il constitue une mesure recommandée, l'anonymat n'est pas obligatoire pour qu'une enquête soit licite. Dans certains cas, la CNIL constate que la petite taille de l'organisme ne le permet pas ou que l'objectif poursuivi par l'enquête exige un degré de précision des résultats qui exclut l'anonymat (par exemple, pour mesurer les écarts entre chaque service). Des exigences de qualité des réponses, notamment pour s'assurer que les salariés/agents ne répondent qu'une seule fois, peuvent également nécessiter la conservation de données indirectement identifiantes pendant une durée très limitée, par exemple en envoyant des liens uniques aux salariés, avant de supprimer toute information liant un lien à un répondant pour rendre l'enquête anonyme.

13. **Dans le cas où une enquête n'est pas anonyme dans sa conception, il convient de mettre en place les garanties présentées dans les articles suivants.**

3. Privilégier la base légale de l'intérêt légitime

14. Il convient de définir une base légale **avant** la mise en œuvre du traitement, parmi l'une des six prévues par l'article 6 du RGPD.
15. Pour la mise en place d'une enquête de mesure de la diversité, **la base légale de l'intérêt légitime** apparaît la plus adaptée. Mesurer la diversité peut être considéré comme un intérêt légitime de l'employeur, notamment lorsque cela s'inscrit dans une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations menée par l'organisme afin d'assurer sa conformité notamment à la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#). Pour mobiliser cette base légale, il convient de s'assurer de la proportionnalité du dispositif ([article 6.1.f du RGPD](#)).
16. Eu égard aux garanties qu'impose l'intérêt légitime, ce fondement apparaît plus équilibré pour les droits et libertés des salariés que le consentement, toujours difficile à mobiliser dans le cadre d'une relation de travail. Par ailleurs, les exigences liées à la possibilité de retrait du consentement alourdissent la mise en place d'une enquête pour l'employeur.
17. Certaines garanties permettent d'assurer un équilibre entre l'intérêt poursuivi par l'employeur - à savoir la mesure de la diversité au sein de ses effectifs - et certains droits - comme celui au respect de la vie privée - et intérêts des salariés ou agents concernés :
- faire reposer la participation à l'enquête sur la base du **volontariat** et assurer le **caractère facultatif** des réponses à l'enquête ([voir l'article 5](#)) ;
 - faire en sorte que les résultats de l'enquête ne permettent pas d'identifier directement le répondant. Les réponses devront, quant à elles, être pseudonymisées et uniquement accessibles aux personnes ayant à en connaître (voir les articles [10](#) et [12](#)) ;
 - privilégier le recours à un **tiers de confiance** pour administrer l'enquête, recueillir les données et recueillir le consentement des salariés ou agents en cas de collecte de données sensibles (voir les articles [8](#), [9](#) et [10](#)).

4. Définir une finalité légitime

18. La collecte de données à caractère personnel doit répondre à une finalité déterminée, explicite et légitime. À ce titre, les enquêtes de mesure de la diversité doivent s'inscrire dans **une démarche d'amélioration de l'égalité des chances au travail**. Cet état des lieux vise à objectiver la diversité ou identifier un éventuel manque de diversité dans les profils des salariés ou agents liés à des critères de discrimination (par exemple, l'état de santé, la situation de handicap, l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée,

à une religion déterminée, l'orientation sexuelle, etc.) et, le cas échéant, à en chercher la source. L'objectif pour l'employeur est de proposer des axes d'amélioration dans la stratégie de recrutement et de management de l'organisme, lorsque celle-ci est susceptible d'être la cause des écarts observés.

19. **Les données personnelles collectées dans ce cadre peuvent uniquement servir à déterminer des actions collectives et ne sauraient fonder des décisions individuelles concernant les salariés ou agents.** Une réutilisation des données par l'employeur, qu'elle soit négative ou positive pour le salarié / agent concerné, constituerait **un détournement de finalité**.

5. Assurer le caractère volontaire des participants

20. Assurer le volontariat des participants et le caractère facultatif des réponses constitue une nécessité pour le respect des droits et libertés des salariés ou agents et une condition de succès de l'enquête.
21. Pour assurer ce volontariat, aucune contrainte ne doit être exercée à l'égard des salariés ou agents : leur participation devra requérir une action positive et spécifique de leur part (par exemple, un lien à suivre pour accéder au questionnaire). Leur éventuel refus ne devra entraîner aucune conséquence négative à leur égard et leur participation ne devra entraîner aucune rétribution.

Attention

L'employeur doit être particulièrement vigilant quant à la réalité du volontariat.

Dans le cadre des relations de travail qui impliquent un rapport de subordination entre l'employeur et ses salariés ou agents, il pourrait être difficile de considérer que la participation à l'enquête est réellement libre.

Dans le contexte spécifique de salariés/agents répondant à un questionnaire de leur employeur, le fait de répondre au questionnaire ne suffit pas à lui-seul à matérialiser le volontariat. En effet, **la manière de structurer et de conduire l'enquête est importante car elle conditionne la réalité du volontariat**. Voici quelques bonnes pratiques :

- il est recommandé de répéter l'information auprès des participants, par exemple une première fois par courriel avant l'envoi du questionnaire et une seconde fois au moment de remplir le questionnaire ;
- il ne doit pas être tenu de liste des participants ou des non participants, par exemple à des fins de relances individualisées, qui inciterait à répondre par crainte que l'employeur en prenne connaissance ;
- les participants doivent pouvoir choisir de répondre ou non à chaque question individuellement.

Le recours à **un tiers de confiance pour la réalisation de l'enquête** est également une garantie supplémentaire (voir [l'article 9](#)).

6. Informer les salariés ou agents et garantir leurs droits

22. Les salariés ou agents doivent être informés d'un certain nombre d'éléments, **avant la collecte de leurs données**.
23. Cette information doit être réalisée auprès de chacun d'eux dans une note ou une mention d'information jointe au questionnaire de l'enquête, qui devra faire figurer les éléments suivants, prévus aux 1 et 2 de [l'article 13 du RGPD](#) :
- l'identité et les coordonnées du ou des responsables du traitement ;
 - les coordonnées du délégué à la protection des données (DPD/DPO), s'il en existe un ;
 - l'objectif poursuivi (mesure de la diversité en milieu professionnel) ;
 - la base légale du traitement (l'intérêt légitime) et l'intérêt légitime poursuivi par l'employeur (la mesure de la diversité au travail) ;
 - le caractère facultatif des réponses et de la participation à l'enquête ;
 - les destinataires des données ;
 - la durée de conservation des données ;

- les conditions d'exercice des droits tels que ceux d'accès, de rectification, d'effacement des données, etc., ainsi que la période pendant laquelle les droits peuvent être exercés avant anonymisation et suppression des données personnelles, le cas échéant ;
- la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Cette information **est un facteur essentiel du succès de la démarche, en établissant un lien de confiance entre les salariés ou agents et leur employeur.**

Aussi, il est très important d'associer l'ensemble des collaborateurs à la démarche entreprise en les informant des objectifs poursuivis par l'enquête ainsi que de l'exploitation qui sera faite des résultats.

Bonne pratique

L'association des représentants du personnel peut également permettre de veiller à l'acceptabilité et la transparence des actions menées.

24. Par ailleurs, le responsable du traitement doit s'assurer que **les salariés ou agents peuvent facilement exercer leurs droits** (droit d'opposition, d'accès, de rectification, à l'effacement et de limitation), peu importe l'organisation choisie ([voir l'article 10](#)).
25. **Dans le cas d'une enquête pseudonymisée**, il peut être difficile de réidentifier les réponses d'une personne concernée souhaitant exercer un de ses droits ou retirer son consentement au traitement de données sensibles. À ce titre, l'employeur ou le prestataire, le cas échéant, peut requérir des informations supplémentaires, d'une part, afin de vérifier l'identité du demandeur et, d'autre part, afin de remonter aux données concernées ([voir l'article 11 du RGPD](#)).
26. Par exemple, Madame X demande l'effacement de ses données personnelles renseignées lors d'une enquête de mesure de la diversité au travail qui ne collectait pas de données directement identifiantes (nom, prénom, intitulé du poste, etc.). Le prestataire mandaté par l'employeur pour gérer l'enquête et répondre aux demandes d'exercice des droits peut informer Mme X qu'il ne peut pas identifier directement ses données parmi l'ensemble des réponses et ne peut ainsi faire droit à sa demande en l'état. Il l'informe que la ligne correspondant à ses réponses pourra toutefois être réidentifiée, puis effacée, si elle lui transmet des informations supplémentaires, telles que les réponses aux trois premières questions posées (ex. : tranche d'âge, service et lieu de naissance).
27. Toutefois, **si les données sont anonymisées**, ces droits ne trouveront plus à s'appliquer dès lors que les personnes ne pourront plus être identifiées à partir de leurs réponses. C'est notamment le cas lorsque les modalités de stockage des données ne permettent pas de regrouper l'ensemble des réponses apportées par une même personne (par exemple, lorsque chaque réponse est stockée sur un serveur distinct), les rendant ainsi anonymes. À ce titre, **l'information des personnes devra être adaptée selon la méthodologie d'anonymisation** ([voir le schéma en annexe](#)).

7. Limiter les informations collectées aux besoins de l'enquête

28. Mener une enquête afin de mesurer la diversité au sein de ses effectifs peut impliquer la collecte d'un nombre important de données à caractère personnel.
29. Afin de respecter le principe de minimisation prévu à l'[article 5.1.c](#)) du RGPD, **les questions posées dans l'enquête doivent être limitées à ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi.**

Bonne pratique

Les zones de commentaires libres étant susceptibles de révéler un nombre important et non maîtrisé d'informations, les enquêtes devraient limiter leur utilisation. Les questions à choix multiples sous la forme de menus déroulants permettent de limiter les données collectées et constituent une bonne pratique à mettre en œuvre et facilitent par ailleurs la réalisation de statistiques.

Attention

Conformément à la **décision du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007**, les études sur la mesure de la diversité ne sauraient, sans méconnaître l'article 1^{er} de la Constitution, reposer sur la prétendue origine ethnique ou raciale des salariés ou agents concernés. Il convient dès lors d'écarter toute nomenclature qui pourrait être interprétée comme un référentiel ethno-racial.

Selon cette décision, il est néanmoins possible d'aborder la question de l'origine sociale, géographique ou culturelle **à partir de données objectives** telles que le lieu de naissance et la nationalité à la naissance des salariés ou agents ou celle de leurs parents, mais également, si nécessaire, par des **données subjectives portant par exemple sur le ressenti d'appartenance ou sur la manière dont la personne estime être perçue par autrui**.

Le recoupement de questions spécifiques permet également une mesure précise et efficace tout en respectant la décision du Conseil constitutionnel (par exemple, en cumulant « Où êtes-vous né(e) ? » et « Au-delà de votre expérience personnelle, pensez-vous appartenir à un groupe qui subit des traitements inégalitaires en raison de l'origine ou de la couleur de peau en France aujourd'hui ? »).

Au regard de la décision du Conseil constitutionnel, exemples de questions :

Autorisées	Interdites
• Où êtes-vous né(e) ? ☐ En France métropolitaine ☐ En France dans les Outre-Mer ☐ A l'étranger, dans un pays du continent européen ☐ A l'étranger, hors du continent européen ☐ Je ne souhaite pas répondre • Quelle était votre nationalité à votre naissance ? • Comment pensez-vous que les autres vous perçoivent ? • Pensez-vous avoir été victime / témoin d'une discrimination ou d'un traitement défavorable sur votre lieu de travail ? • Si oui, pensez-vous que c'était à cause de votre : prénom / nom / couleur de peau / accent / sexe / handicap / état de santé / religion / âge / orientation sexuelle / apparence physique / autre ? • Comment pensez-vous que les autres vous perçoivent ? (plusieurs réponses possibles) ☐ Originaire de France métropolitaine ☐ Originaire des Outre-Mer ☐ Originaire du continent européen (hors France) ☐ Originaire du continent africain ☐ Originaire du continent américain ☐ Originaire du continent asiatique ☐ Originaire du continent océanique ☐ Je ne sais pas ☐ Je ne souhaite pas répondre • Au-delà de votre expérience personnelle, pensez-vous appartenir à un groupe qui subit des traitements inégalitaires	• Parmi les options proposées, à quel groupe ethnique appartenez-vous ? ☐ Asiatique ☐ Latino-américain ☐ Arabe ☐ Scandinave ☐ ... • Quelle est votre origine raciale ? • À quelle race appartenez-vous ?

en raison de l'origine ou de la couleur de peau en France aujourd'hui ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Je ne souhaite pas répondre

Bonne pratique

Les questions sur le ressenti d'appartenance ou sur la façon dont les salariés ou agents pensent être perçus par autrui doivent être abordées avec des précautions suffisantes. À cet égard, il est préférable d'avoir recours à des **questions ouvertes** afin de ne pas proposer une nomenclature qui pourrait être interprétée comme un référentiel ethno-racial. Il est recommandé dans ce cas d'attirer l'attention des salariés/agents sur le fait que les informations qu'ils renseignent, si elles sont trop précises, pourraient permettre de les réidentifier.

30. La décision du Conseil constitutionnel n'a pas d'incidence sur la manière de formuler les questions sur les autres critères de discrimination.

8. Solliciter le consentement des salariés ou agents pour la collecte de leurs données sensibles

31. Conformément à [l'article 9 du RGPD](#), constituent notamment des données sensibles celles qui révèlent :
- l'origine raciale ou ethnique perçue ;
 - les opinions politiques ;
 - les convictions religieuses ou philosophiques ;
 - l'appartenance syndicale ;
 - la santé, dont le handicap dans certains cas ;
 - la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle.
32. L'article 9 du RGPD pose un **principe d'interdiction** du traitement de ces données et liste les exceptions permettant d'y déroger. **Seul le consentement explicite des salariés ou agents permet de lever cette interdiction** dans le cadre d'une enquête de mesure de la diversité.
33. Pour être valable, le consentement recueilli doit être **libre, explicite et éclairé**. Cela signifie que :
- le consentement doit être matérialisé par un acte positif clair (par exemple, le recueil du consentement à travers une case à cocher, non pré-cochée, au début du formulaire de présentation de l'enquête ou avant la partie dédiée aux questions collectant des données sensibles, le cas échéant). Par ailleurs, même si le consentement est recueilli de façon générale avant les questions, il peut être retiré à chaque question qui suit, c'est-à-dire que le salarié/agent peut tout de même décider de ne pas répondre à une ou plusieurs questions ;
 - aucune contrainte ne devra être exercée à l'égard des salariés ou agents pour assurer leur participation : leur refus ne devra entraîner aucune conséquence négative et leur acceptation ne devra entraîner aucune conséquence positive à leur égard ([voir l'article 5](#)) ;
 - les salariés ou agents doivent recevoir une information claire leur permettant de comprendre les modalités du traitement de ces données ([voir l'article 6](#)).
34. **Pour assurer le caractère libre du consentement**, certaines garanties supplémentaires peuvent être mises en place ([voir l'article 5](#)), telles que le recours à **un tiers de confiance pour la réalisation de l'enquête** ([voir l'article 9](#)).
35. **Le retrait du consentement** au traitement des données sensibles ([voir l'article 6](#)), lorsqu'il est encore possible, avant l'anonymisation des réponses, **doit conduire en principe à la suppression des données concernées**.

Attention

Dans le cas d'une enquête anonyme, il convient de ne pas documenter le consentement contrairement aux recommandations habituelles. L'employeur pourra démontrer que le consentement a correctement été donné par la manière dont a été structurée l'enquête (information claire, aucune contrainte réelle à participer, aucune question obligatoire, etc. ([voir l'article 5](#))).

9. Recourir à un tiers de confiance

36. Recourir à un tiers de confiance constitue une garantie pour la mise en place d'une enquête de mesure de la diversité. Un tiers de confiance, au sens de cette recommandation, est un intermédiaire extérieur à l'organisme qui sécurise la remontée et l'analyse des données personnelles des salariés/agents pour le compte de l'employeur.
37. Ce tiers de confiance pourra être chargé d'administrer l'enquête, de garantir la sécurité et la confidentialité des données recueillies, de solliciter le consentement des salariés ou agents pour la collecte de leurs données sensibles et de restituer les résultats à l'employeur sous une forme anonyme et agrégée.

Attention

Pour assurer la pleine effectivité de cette mesure, l'employeur ne devrait pas avoir accès aux données personnelles collectées, mais uniquement aux résultats de l'enquête consolidés et restitués par le tiers de confiance sous une forme ne permettant pas d'identifier les salariés ou agents qui y ont participé. Des engagements peuvent être pris comme la non-communication des résultats à l'employeur sous un certain seuil d'agrégation afin de garantir l'anonymat des répondants.

38. Le prestataire sélectionné par l'employeur devra s'engager à respecter plusieurs obligations relatives à la sécurité et à la confidentialité des données. À cette fin, un contrat définissant les responsabilités et les obligations de chacun doit être rédigé entre l'employeur et le prestataire désigné en tant que tiers de confiance ([voir l'article 10](#)).
39. Le recours à un tiers de confiance ne constitue pas une condition de licéité de ces enquêtes. Une enquête ayant été réalisée sans recourir à un tiers de confiance pourra être licite à condition que d'autres garanties pour les droits des salariés / agents soient mises en place (par exemple : forte transparence sur la procédure auprès des salariés/agents sur qui accède, comment et pourquoi, questions larges rendant difficile de réidentifier les personnes, accès aux données très restreint, durées de conservations courtes, etc.).

10. Définir les responsabilités de traitement

40. Le RGPD prévoit trois catégories d'acteurs : le responsable du traitement, les responsables conjoints du traitement et le sous-traitant.

Responsable du traitement

Un organisme est responsable du traitement lorsqu'il définit l'objectif et les caractéristiques du traitement.

Sous-traitant

Un organisme est sous-traitant lorsqu'il agit pour le compte et sur instruction du responsable du traitement, même si une marge de manœuvre peut lui être laissée pour prendre certaines décisions (par exemple, lorsque le responsable du traitement laisse le sous-traitant uniquement définir les moyens techniques et organisationnels les plus appropriés).

Responsables conjoints du traitement

Deux organismes sont responsables conjoints du traitement lorsqu'ils décident ensemble de l'objectif et des caractéristiques principales du traitement, soit par une décision commune, soit par des décisions convergentes, complémentaires et nécessaires.

Par exemple, cela peut-être le cas lorsque l'employeur a recours à un prestataire offrant une solution clés en mains, de la création du questionnaire à la délivrance des résultats.

41. Dans le cadre d'une enquête de mesure de la diversité en milieu professionnel, différents scénarios peuvent être envisagés :

1. **L'employeur met en place un dispositif d'enquête pour mesurer la diversité sans recourir à un tiers de confiance :** l'employeur est seul responsable du traitement mis en œuvre.
2. **L'employeur a recours à un tiers de confiance pour la réalisation de l'enquête, les scénarios les plus courants sont les suivants :**

- a) **L'employeur est responsable du traitement des données mis en œuvre et le tiers de confiance désigné pour la réalisation de l'enquête est sous-traitant.**

Dans cette hypothèse, un contrat de sous-traitance, devra être conclu entre l'employeur et le tiers de confiance désigné afin de clarifier et déterminer les rôles et les obligations de chacun. Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter [les contenus publiés par la CNIL à ce sujet](#).

- b) **L'employeur et le tiers de confiance désigné agissent en tant que responsables conjoints du traitement mis en œuvre.**

Dans le cas d'une responsabilité conjointe de traitement, un accord doit être conclu entre l'employeur et le tiers de confiance désigné afin de définir de manière concertée et transparente le rôle et les obligations respectives de chacun en ce qui concerne la conformité du traitement aux exigences du RGPD (respect des principes relatifs au traitement, mesures de sécurité, modalités d'exercice des droits des personnes, etc.). Par principe, le RGPD n'impose pas les mêmes obligations au sous-traitant qu'au responsable, conjoint ou non, du traitement. Par exemple, seul le sous-traitant doit obtenir et conserver une autorisation écrite préalable du responsable du traitement pour recourir à un autre sous-traitant. En revanche, il ne lui incombe pas d'informer la CNIL et les personnes concernées (principalement les candidats) en cas de violation des données, ni de répondre aux demandes d'exercice des droits, sauf si l'accord conclu le prévoit.

42. D'autres scénarios, bien qu'ils soient moins courants, peuvent exister (ex. : la responsabilité unique du prestataire lorsqu'il met en œuvre une enquête de manière totalement autonome). Néanmoins, l'employeur demeurera toujours responsable de la transmission des coordonnées de ses salariés ; un contrat encadrant ce traitement devra ainsi être conclu avec le tiers de confiance.

Les salariés ou agents doivent être informés de l'identité du ou des responsable(s) du traitement des données, ainsi que, le cas échéant, de l'existence d'un tiers de confiance, destinataire des données, qui agit en qualité de sous-traitant ([voir l'article 6](#)). Afin de respecter le principe de transparence envers les personnes concernées, la CNIL recommande de communiquer l'identité du tiers de confiance.

11. Définir les durées de conservation

43. Les réponses au questionnaire ne doivent être conservées que pour la durée nécessaire à la poursuite des objectifs de l'enquête, c'est-à-dire le temps de l'exploitation des résultats. **Une fois les données analysées et agrégées en statistiques, les réponses devront être supprimées, au plus tôt, et ce, dans un délai raisonnable.**
44. Il appartient au responsable du traitement de définir cette durée en tenant compte des éventuelles particularités de sa situation, telles que l'organisation de l'enquête ou la taille de l'organisme.
45. À titre d'exemple, une durée de conservation maximale de **six mois** à compter de la clôture de l'enquête semble suffisante pour analyser les données, les transformer en statistiques et s'assurer qu'il n'y a pas eu d'erreurs qui nécessiteraient de réexploiter les réponses.
46. Dans la mesure où les **résultats statistiques sont anonymes** ([voir l'article 12](#)), **ils ne contiennent plus de données personnelles** et pourront être conservés **sans limitation de durée** par exemple pour des analyses sur plusieurs années. Des données identifiantes pourront être conservées sur une durée plus longue uniquement si l'employeur justifie d'un besoin opérationnel précis, que les salariés/agents en sont informés avant de participer et que des garanties complémentaires sont mises en place, telles que le stockage sécurisé par un tiers qui contrôle les accès.

12. Anonymiser les résultats avant leur diffusion

47. S'il n'est pas possible de garantir l'anonymat dès la collecte des données, il convient de prendre des mesures pour garantir l'anonymat des salariés ou agents interrogés lors de l'exploitation des données, avant la publication des résultats.
48. **Les résultats de l'enquête devront ainsi être produits sous une forme statistique agrégée rendant impossible l'identification des salariés ou agents répondants.** Pour ce faire, les statistiques produites ne doivent pas faire référence à une information directement ou indirectement identifiante (fonction particulière, service avec un nombre restreint de personnes, etc.).
49. Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter [la fiche pratique relative à ce sujet](#) sur le site web de la CNIL.

13. Réaliser une analyse d'impact sur la protection des données

50. À l'instar d'autres enquêtes traitant des données sensibles, une enquête de mesure de la diversité est susceptible de présenter un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes concernées. Le [CEPD recommande la réalisation d'une AIPD lorsque le traitement remplit au moins deux des neuf critères issus de ses lignes directrices](#). Les critères suivants peuvent être retenus : « traitement d'informations sensibles ou à caractère hautement personnel » ; « traitement à grande échelle » ; « croisement ou combinaison d'ensembles d'informations personnelles » et « informations concernant des personnes vulnérables ».

51. Une AIPD est un outil permettant au responsable du traitement de construire des traitements de données respectueux de la vie privée, mais aussi de démontrer sa conformité au RGPD sur les aspects aussi bien juridiques que techniques. **Compte tenu de la sensibilité des données collectées par ces enquêtes, la CNIL recommande fortement la réalisation d'une analyse d'impact avant leur mise en place et leur mise à jour à chaque évolution ou reconduction.**
52. Dans le cas où l'analyse d'impact diligentée indiquerait que le responsable du traitement ne parvient pas à identifier des mesures suffisantes pour réduire les risques élevés à un niveau acceptable, la CNIL devra être consultée préalablement à la mise en place de l'enquête en application de [l'article 36 du RGPD](#).
53. Pour en savoir plus sur les analyses d'impact, nous vous invitons à consulter la page suivante : [L'analyse d'impact relative à la protection des données \(AIPD\) sur cnil.fr](#).

14. S'assurer de la confidentialité et de la sécurité des données

54. Les enquêtes de mesure de la diversité doivent être réalisées de manière à garantir la confidentialité des données et éviter leur divulgation à des tiers non autorisés. L'employeur et/ou le tiers de confiance devront s'assurer que les risques identifiés dans l'analyse d'impact relative à la protection des données soient spécifiquement analysés et pris en compte dans la mise en place de ces mesures.
55. En tout état de cause, les personnes chargées du recueil et du traitement des données devront être strictement limitées à celles dont les missions le justifient et astreintes à une obligation de confidentialité.
56. Pour plus d'informations sur les mesures qui peuvent être mises en œuvre pour assurer la sécurité des données, nous vous invitons à consulter le [guide sur la sécurité des données personnelles de la CNIL \(édition 2024\) sur cnil.fr](#).

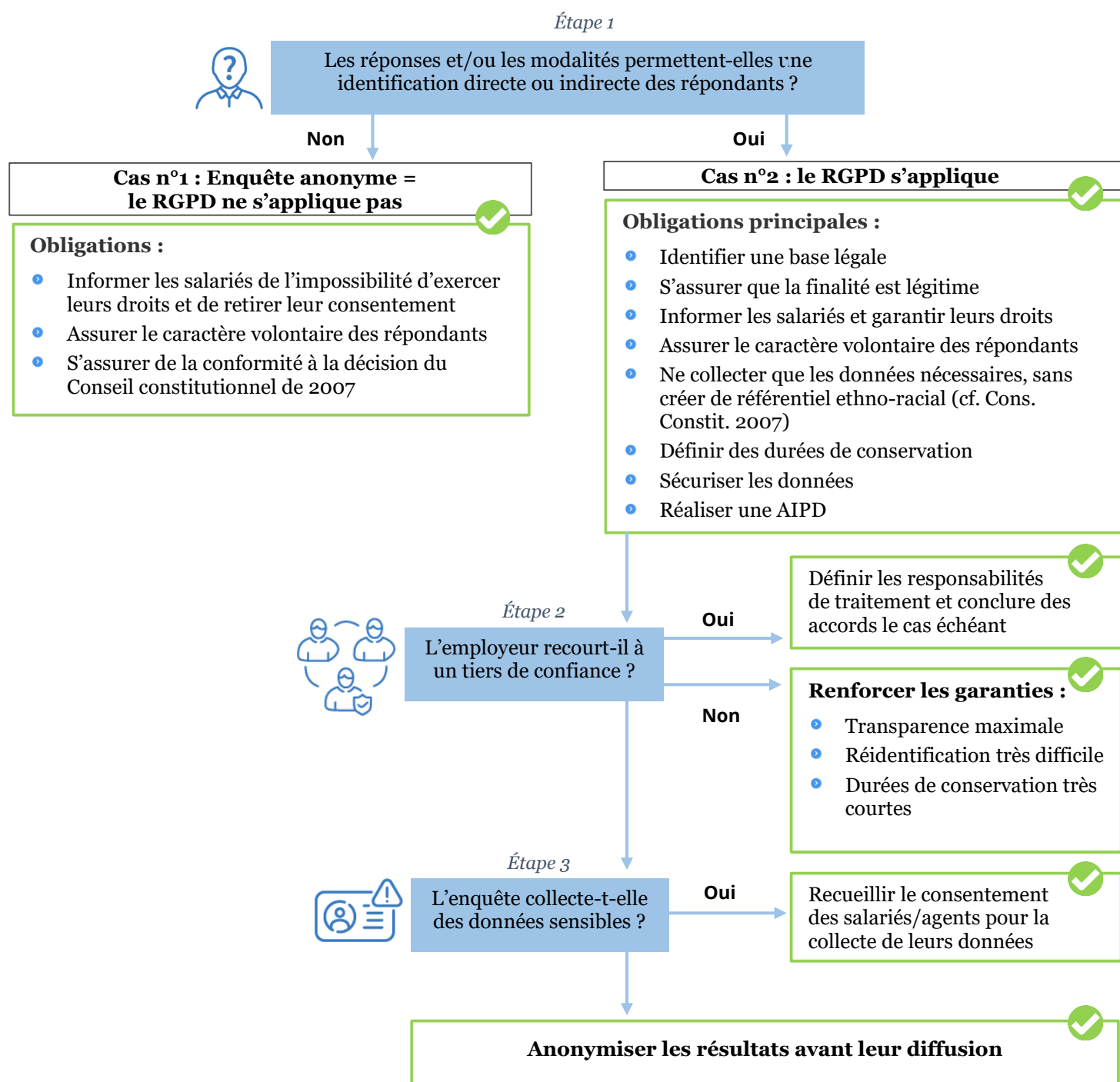
ANNEXE 1 : Schéma de synthèse des étapes de mise en conformité d'une enquête de mesure de la diversité au travail

Ce schéma vise à synthétiser les questions à se poser lors de l'élaboration d'une enquête de mesure de la diversité au sein des effectifs d'un organisme, ainsi que les obligations principales à respecter selon la configuration de l'enquête. L'ensemble des obligations issues du RGPD et d'autres réglementations demeurent applicables.

Légende :

Question à se poser

Obligations à respecter



ANNEXE 2 : Schémas sur l'exercice des droits des personnes concernées selon le moment de l'anonymisation

Lorsque des données sont anonymisées, elles perdent leur caractère personnel et ne sont plus soumises au RGPD. Les personnes concernées ne peuvent alors plus exercer leurs droits. Ces schémas visent à illustrer les différents scénarios et temps d'exercice des droits selon le moment de l'anonymisation. Il est recommandé d'informer les salariés/agents en avance sur ces périodes.

Légende :

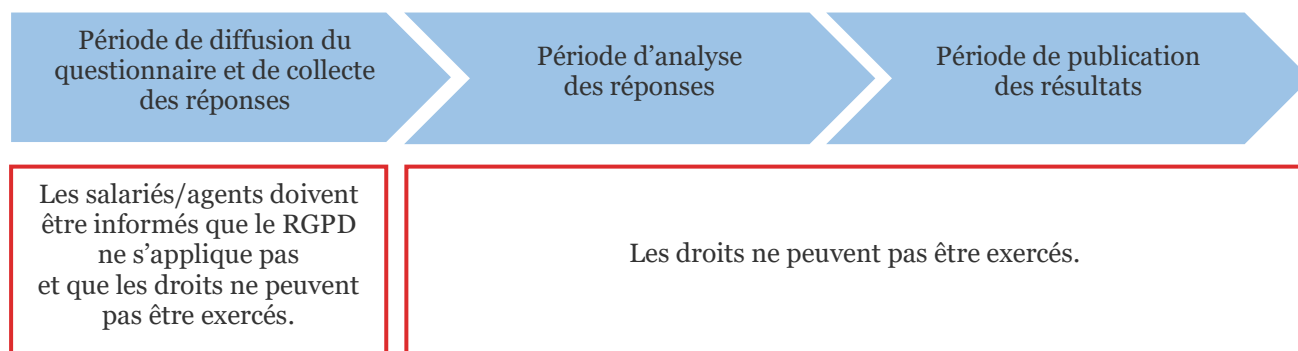
Étape de mise en œuvre de l'enquête

Les droits ne peuvent pas être exercés.

Les droits peuvent être exercés.



Cas n°1 : Enquête anonyme dès la collecte



Cas n°2 : Enquête identifiante à la collecte

