

# Projet de recommandation

Enquêtes de mesure  
de la diversité au travail

Projet soumis à consultation publique jusqu'au 13/09/2024

## Article 1<sup>er</sup> : 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**.

## Article 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**. Ainsi, il convient de chercher dans un premier temps à concevoir un questionnaire collectant des résultats anonymes.
6. 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**.

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, etc.
7. 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.

### 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

8. 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.

### 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.

#### 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 de questionnaires auto-administrés ;
- 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.

9. Pour en savoir plus, il convient de consulter [la fiche pratique relative à ce sujet](#) sur le site web de la CNIL.
10. **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](#)).
11. L'anonymat, bien qu'il constitue une mesure recommandée, 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). Dans le cas où une enquête n'est pas anonyme dans sa conception, il convient de mettre en place les garanties suivantes.

### Article 3 : Privilégier la base légale de l'intérêt légitime

12. 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.
13. 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 afin d'assurer sa conformité notamment à 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. Pour mobiliser cette base légale, il convient de s'assurer de la proportionnalité du dispositif ([article 6.1.f du RGPD](#)).
14. 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.
15. 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](#)).

## Article 4 : Définir une finalité légitime

16. 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 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.
17. **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**.

## Article 5 : Assurer le caractère volontaire des participants

18. 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 du dispositif.
19. 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 au caractère libre 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.

Aussi, certaines garanties supplémentaires peuvent être mises en place, telles que le recours à **un tiers de confiance pour la réalisation de l'enquête** (voir [l'article 9](#)).

## Article 6 : Informer les salariés ou agents et garantir leurs droits

20. Les salariés ou agents doivent être informés d'un certain nombre d'éléments, **avant la collecte de leurs données**.
21. 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 de 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. ;

- 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'implication des représentants du personnel peut également permettre de veiller à la transparence des actions menées.

22. Par ailleurs, le responsable de traitement doit s'assurer que **les salariés ou agents peuvent facilement exercer leurs droits** (droit d'opposition, d'accès, de rectification et à l'effacement), peu importe l'organisation choisie ([voir l'article 10](#)).
23. 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.

### Article 7 : Limiter les informations collectées aux besoins de l'enquête

24. 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.
25. 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<sup>er</sup> 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.**

| Exemples de questions autorisées  | Exemples de questions interdites   |
|---|--|
| <p>Où êtes-vous né(e) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> En France métropolitaine</li> <li><input type="checkbox"/> En France dans les Outre-Mer</li> <li><input type="checkbox"/> A l'étranger, dans un pays du continent européen</li> <li><input type="checkbox"/> A l'étranger, hors du continent européen</li> <li><input type="checkbox"/> Je ne souhaite pas répondre</li> </ul> <p>Quelle était votre nationalité à votre naissance ? (question ouverte)</p> <p>[Renouveler les deux questions précédentes pour les deux parents de l'enquête]</p> <p>Comment pensez-vous que les autres vous perçoivent ?</p> <p>Pensez-vous avoir été victime / témoin d'une discrimination ou d'un traitement défavorable sur votre lieu de travail ?</p> <p>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 / ou autre... ?</p> <p>Comment pensez-vous que les autres vous perçoivent ? (plusieurs réponses possibles)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Français</li> <li><input type="checkbox"/> Français ultra-marin</li> <li><input type="checkbox"/> Étranger du continent européen</li> <li><input type="checkbox"/> Étranger hors du continent européen</li> <li><input type="checkbox"/> Je ne souhaite pas répondre</li> </ul> <p>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 ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Oui</li> <li><input type="checkbox"/> Non</li> <li><input type="checkbox"/> Je ne sais pas</li> <li><input type="checkbox"/> Je ne souhaite pas répondre.</li> </ul> | <p>Parmi les options proposées, à quel groupe ethnique appartenez-vous ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Asiatique</li> <li><input type="checkbox"/> Latino-américain</li> <li><input type="checkbox"/> Arabe</li> <li><input type="checkbox"/> Scandinave</li> <li><input type="checkbox"/> ...</li> </ul> <p>Quelle est votre origine raciale ?</p> <p>À quelle race appartenez-vous ?</p> |

### 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.

## Article 8 : Solliciter le consentement des salariés ou agents pour la collecte de leurs données sensibles

26. 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.
27. 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.
28. 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 dans le formulaire de présentation de l'enquête) ;
  - 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).
29. Pour assurer le caractère libre du consentement, certaines garanties supplémentaires peuvent être mises en place, telles que le recours à **un tiers de confiance pour la réalisation de l'enquête** (voir l'article 9).

## Article 9 : Recourir à un tiers de confiance

30. Recourir à un tiers de confiance constitue une garantie pour la mise en place d'une enquête de mesure de la diversité.
31. 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 agréée.

### 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.

32. 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).
33. 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.

## Article 10 : Définir les responsabilités de traitement

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



### Responsable de traitement

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

### Responsables conjoints de traitement

Deux organismes sont responsables conjoints de traitement, soit parce qu'une décision commune est prise par les responsables conjoints concernant l'objectif et les moyens du traitement, soit parce que des décisions convergentes, complémentaires et nécessaires sont prises par les responsables conjoints en ce qui concerne l'objectif et les caractéristiques du traitement mis en œuvre.

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.

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

#### 1. Dans le cas où l'employeur met en place un dispositif d'enquête pour mesurer la diversité sans recourir à un tiers de confiance.

Dans cette hypothèse, l'employeur est seul responsable du traitement mis en œuvre.

#### 2. Dans le cas où l'employeur a recours à un tiers de confiance pour la réalisation de l'enquête :

##### 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 [le guide du sous-traitant](#) publié par la CNIL.

##### 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 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.).

Les salariés ou agents doivent être informés de l'identité du ou des responsable(s) de traitement des données, ainsi que, le cas échéant, de celle du tiers de confiance qui agit en qualité de sous-traitant ([voir l'article 6](#)).



## Article 11 : Définir les durées de conservation

---

36. 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 dans un délai raisonnable.**
37. 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.
38. 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. Dans la mesure où les résultats statistiques sont anonymes (voir l'article 12), ils ne contiennent plus de données personnelles et pourront ainsi être conservés sans limitation de durée.

## Article 12 : Anonymiser les résultats avant leur diffusion

---

39. 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.
40. 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.).
41. Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter [la fiche pratique relative à ce sujet](#) sur le site web de la CNIL.

## Article 13 : Réaliser une analyse d'impact sur la protection des données

---

42. 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 ».
43. **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.**
44. Dans le cas où l'analyse d'impact diligentée indiquerait que le responsable de 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.
45. 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](#).

## Article 14 : S'assurer de la confidentialité et de la sécurité des données

---

46. 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.
47. 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.

48. 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 \(édition 2023\) sur cnil.fr](#).

Pour votre information, le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (ex-ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances) a créé et met à disposition des organismes et entreprises, un outil destiné à mesurer la diversité des origines sociales, géographiques et culturelles en milieu professionnel : **l'index diversité & inclusion**.

Pour en savoir plus et accéder à l'index diversité & inclusion, nous vous invitons à [consulter la page suivante](#).

PROJET