

## **Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations (COMEDD)**

Le comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations (COMEDD) prévoit huit séances de travail d'ici la remise de ses conclusions attendues à la fin du mois de juin. Les travaux du comité sont indépendants et placés sous la présidence de M. François HERAN, Directeur de l'Institut national des études démographiques.

Chaque séance est consacrée à un thème particulier. Les travaux en séances sont préparés par des contributions écrites sollicitées auprès des experts et des parties prenantes. Les membres du comité proposent et désignent les personnes et organisations qualifiées en fonction des sujets traités. Les thèmes abordés en séances sont éclairés ponctuellement par les expériences étrangères.

Les contributions écrites sont communiquées entre trois jours et une semaine avant les séances afin que les membres du comité puissent en prendre connaissance. Des auditions peuvent être réalisées. Les contributeurs extérieurs au comité sont invités à la séance pour laquelle ils ont collaboré.

### ▪ ***Séance inaugurale***

Introduction des travaux par M. François HERAN, Directeur de l'Institut national des études démographiques et Président du comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations

Discussion de la programmation des travaux.

### ▪ ***Séance n°2 : Mesurer et évaluer l'ouverture sociale, la diversité et les discriminations dans les entreprises et dans les fonctions publiques : état des besoins, état des pratiques.***

La séance n°2 est consacrée à un état des lieux de dispositifs existants de mesure et d'évaluation de la diversité et des discriminations dans les entreprises et dans les fonctions publiques. Quels sont les pratiques et les projets des entreprises en la matière ? Quels sont les besoins et les priorités des entreprises à prendre en considération ? Comment ces enjeux se déclinent-ils dans les fonctions publiques ?

Les données recueillies dans les entreprises ou dans les fonctions publiques sont également susceptibles, pour être interprétées, d'être comparées à des statistiques de référence, en premier lieu à des éléments de caractérisation des bassins d'emploi et de la population active. Il s'agit de faire le point sur les données de référence déjà existantes et/ou potentiellement exploitables.

### ▪ ***Séance n°3 : Mesurer et évaluer l'ouverture sociale, la diversité et les discriminations dans le logement et l'éducation : état des besoins, état des pratiques.***

La séance n°3, est une séance d'état des lieux relative à deux domaines – l'éducation et le logement – où la question de la mesure a sans doute été moins abordée.

Dans le cas de l'éducation, la notion de discrimination se pose de façon scientifiquement moins légitime que dans l'emploi. Les tentatives de mesure sont encore peu répandues. Elles ont surtout concerné la ségrégation scolaire, c'est-à-dire la répartition inégale des élèves d'origine immigrée dans les établissements scolaires. Mais les enjeux de réussite scolaire et surtout d'orientation sont susceptibles de faire l'objet de mesures impliquant l'origine des élèves.

La problématique « logement » est le plus souvent associée à celle de l'habitat social qui se distingue par sa vocation spécifique d'accueil des ménages les plus populaires voire vulnérables. Par ailleurs, l'existence de bailleurs sociaux gérant de larges parcs d'habitat respectant des procédures d'attribution plus ou moins standardisées permet plus facilement d'évaluer d'éventuels effets discriminatoires. Pour autant, les expériences de mesure apparaissent peu développées. Des *testings* ont également été pratiqués dans le secteur privé du logement, mettant en évidence des écarts significatifs selon l'origine des demandeurs.

Les thèmes de l'éducation et du logement renvoient de manière plus générale à la problématique de la concentration spatiale des « minorités visibles » ou des descendants de migrants. Un état des lieux des données de référence fournies par la statistique publique est souhaitée.

#### **Séance n°4 : La mesure et l'évaluation : les méthodes et les catégories.**

A ce stade de la réflexion, les enjeux et les problèmes rencontrés par les différents acteurs en termes de mesure et d'évaluation de la diversité et des discriminations sont mieux identifiés. Il s'agit de compléter l'avancée des travaux en établissant un bilan des méthodes existantes, en France et à l'étranger :

- méthodes des *testings*,
- *monitoring* utilisant la consonance du nom de famille et/ ou du prénom,
- *monitoring* recourant à la photographie ou l'image (ex. de l'étude de l'observatoire de la diversité du CSA ou du trombinoscope des élus des assemblées),
- *monitoring* recourant à la nationalité de naissance des parents mais également à des critères tels que la nature du diplôme (ex. universités ou grandes écoles), les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) des parents, le lieu de résidence,
- méthodes économétriques évaluant le « résidu discriminatoire »,
- mesure sur la base d'enquêtes ponctuelles, répétées à distance,
- *monitoring* en continu,
- comparaison entre les différentes catégorisations : variables dites « objectives » (nationalité et pays de naissance), variables dites « subjectives » (auto-identification dans des origines géographiques ou des catégories ethno- raciales).

Les méthodes sont envisagées sous une pluralité de critères : la pertinence (est-ce que les données produites ont une valeur heuristique, sont-elles mobilisables pour l'action ?), la faisabilité technique, la validité sociale et politique, la licéité.

#### ▪ **Séance n°5 : Le cadre politico-juridique national et européen.**

Il convient d'évaluer le cadre juridique et politique, au niveau national et au niveau européen :

- les directives européennes en matière de lutte contre les discriminations et l'harmonisation européenne en matière de production statistique,
- les interprétations de la décision du Conseil Constitutionnel de novembre 2007 et les conclusions du rapport du comité Veil (relevé des commentaires),
- l'encadrement légal du recueil des données et les catégories auxquelles il est possible ou non de recourir (ex. de l'enquête TeO),
- les principes de la loi « informatique et libertés » et les recommandations et décisions de la CNIL,
- la distinction entre les catégories de connaissance et les catégories d'action,
- la relation entre la mesure de la diversité et des discriminations et leur prise en compte dans les politiques publiques.

▪ **Séances n°6 et 7 : Architecture globale des dispositifs de mesure et d'évaluation (I et II).**

La mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations fournissent une information qui peut être utilisée à des fins de connaissance, mais qui prend place également dans des politiques de lutte contre les discriminations ou des actions en justice. Comment les informations doivent-elles être collectées, qui les met en forme et les transmet, à quel destinataire, et pour quels usages ? L'architecture du système de collecte, de transmission des données et de leur mobilisation doit être pensée simultanément à la réflexion sur les méthodes de mesure et d'évaluation et le contenu des données. Une explication claire des procédures fournissant des garanties est un préalable aux démarches de mesure et d'évaluation. Le contenu de ces séances reste à préciser. Quelques pistes de réflexion sont émises :

- les conditions de recueil des données (ex. anonymisation par hachage des données),

- la description du système d'acteurs, des rôles respectifs, des moyens à mettre en oeuvre, du cadrage législatif et réglementaire,

- la définition et le rôle du tiers de confiance : qui est le dépositaire des données et qui met en oeuvre les actions fondées sur ces informations ?

▪ **Séance conclusive**

Restitution et validation des conclusions du comité