

## PROJET DE LETTRE DE MISSION : COMITE POUR LA MESURE ET L'EVALUATION DE LA DIVERSITE ET DES DISCRIMINATIONS

Le Président de la République, dans son discours du 17 décembre 2008 à Palaiseau, a demandé à Monsieur Yazid SABEG, nommé Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances le 19 décembre dernier, de doter la France « *d'outils statistiques permettant de mesurer sa diversité, pour identifier précisément ses retards et mesurer ses progrès* ».

Le président a souhaité que ces outils « *reposent sur des méthodes incontestables* », et qu'ils soient définis, dans un esprit de dialogue, avec l'appui de la communauté scientifique et statistique.

Ces outils doivent être un moyen d'évaluer les progrès ou retards en matière de diversité dans l'ensemble des sphères de la vie sociale, notamment au sein des établissements scolaires, dans la fonction publique et dans les entreprises, dans les médias et dans la vie politique. Ils pourraient être, le cas échéant, également appliqués au logement et à la mesure de la concentration spatiale des personnes issues de la diversité.

Les situations mesurées localement et sectoriellement doivent pouvoir être rapportées à une mesure de l'état général de la population ainsi que des bassins d'emploi. La production régulière de données de la diversité par la statistique publique est un objectif de moyen/long terme. L'objectif d'harmonisation de la collecte et du traitement des données au niveau européen lui est également associé.

Le Commissaire crée en conséquence un Comité *ad hoc*, constitué de personnalités qualifiées, placé sous l'autorité d'un Président, et en charge de lui rendre toute propositions et préconisations utiles en la matière.

La durée du Comité, à la date du lancement de ses travaux, est d'une durée de 3 mois.

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

#### *a) Missions du Comité*

Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances confie au Comité, sous l'autorité de son Président, l'évaluation des dispositifs et des outils nécessaires à l'observation et à la connaissance de la diversité et des discriminations en France. Le Comité pourra être accueilli au Centre d'analyse stratégique, pour une durée de 3 mois à compter de son installation, à l'issue desquels il délivrera ses conclusions.

La poursuite d'un objectif de promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les différentes sphères de la vie sociale est complémentaire de la sanction des manifestations tangibles de la discrimination et du racisme. L'extension du périmètre d'intervention de l'action publique rend nécessaire une adaptation des instruments de conduite et d'évaluation de nos politiques publiques.

En conséquence, il appartiendra au Comité, sous l'autorité de son Président :

1. d'identifier, d'évaluer et de proposer les catégories d'observation mobilisables, dans le cas de la France, pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations : au sein des

organisations publiques et privées ; par les enquêtes et le recensement réalisés par la statistique publique ; par les enquêtes réalisées par les chercheurs en sciences économiques et sociales.

2. d'identifier, d'évaluer et de proposer les modalités d'une mobilisation des administrations, du monde de la recherche et des entreprises afin de favoriser l'exhaustivité, la représentativité et l'accessibilité des données relatives à la diversité et aux discriminations. Le défi de la mesure de la diversité et des discriminations exige une adaptation des appareils statistiques, du traitement des données et des régimes d'autorisation et d'accessibilité, sur laquelle le Comité devra se prononcer.

Il sera demandé au Comité de prendre en considération la situation de la mesure et de l'évaluation de la diversité et des discriminations au sein de l'OCDE, en fonction du caractère significatif ou exemplaire des systèmes nationaux, et à l'échelon communautaire.

Il sera demandé au Comité d'inscrire ses travaux dans le prolongement du rapport du Comité présidé par Simone VEIL, dans le respect du cadre constitutionnel existant et des principes de protection des données personnelles inscrits dans la loi.

#### *b) Organisation du Comité*

Le Président est chargé de l'animation et de la restitution des travaux du Comité, selon la feuille de route définie en concertation avec le Commissariat. Le Président, avec l'appui de son rapporteur général et des rapporteurs qui lui sont associés : conduit et rapporte les débats, conduit les auditions, coordonne l'ensemble des travaux du comité, veille au respect du calendrier des travaux, rédige les conclusions finales du Comité.

Le Centre d'analyse stratégique assure la fonction de rapporteur général, sur le fondement de la lettre de mission adressée au Président. Il accueille les réunions. Trois à quatre rapporteurs associés travaillent – en coordination avec le rapporteur général et sous l'autorité du Président - à la conception et à la réalisation des ordres du jour de séance, des documents de travail qui leurs sont associés, des comptes-rendus de séance et d'auditions et du rapport final de synthèse. Les rapporteurs sont membres du Comité. Des éléments d'information seront sollicités auprès des parties prenantes (administrations, entreprises, partenaires sociaux, société civile organisée), et portés à la connaissance du Comité.

Le Comité rend ses conclusions au terme de sa mission, i.e. 3 mois après son installation. 1) Fin Février 2009 : nomination du Président du Comité. 2) 20 Mars 2009 : Lancement des travaux du Comité. 2) Fin Juin 2009 : Remise, par le Président, des conclusions du Comité au Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances.

Yazid ZABEG,  
Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances