

Favoriser l'égalité d'accès au logement social

Kit pédagogique du référent

Première édition-October 2023





Sommaire

Avant-propos.....	01
Objectifs de la formation.....	02
Cadrage de la formation.....	03
Ressources du kit pédagogique.....	03
Index des fiches.....	04
Scénario pédagogique.....	04
Séquence 1 : Accueil.....	06
Séquence 2 : Approche sémantique, définitions et enjeux.....	07
Exercice 1 Mots croisés.....	07
Corrigé exercice 1.....	09
Exercice 2 Multicritères.....	10
Corrigé exercice 2.....	11
Séquence 3 : Analyse des situations professionnelles.....	12
Exercice 3 Quizz d'autopositionnement.....	12
Corrigé exercice 3.....	13
Exercice 4 Mise en situation.....	16
Corrigé exercice 4.....	19
-La politique de peuplement des résidences.....	19
-L'information communiquée aux potentiels demandeurs.....	19
-La prise de décision en CALEOL.....	20
-Le rapprochement entre l'offre et la demande afin de sélectionner trois demandeurs.....	21
Séquence 4 : Bilan.....	22
Fiches « ressources ».....	23
Fiche ressources n°1 : Glossaire.....	24
Fiche ressources n°2 : Discriminations-Les articles de loi à connaître.....	24
Fiche ressources n°3 : Définition des discriminations.....	25
Fiche ressources n°4 : Les critères.....	26
Fiche ressources n°5 : Rôle des stéréotypes et préjugés.....	27
Fiche ressources n°6 : Risques judiciaires et sanctions pénales.....	28
Fiche ressources n°7 : Le testing.....	28
Fiche ressources n°8 : Mixité sociale et accès au logement social.....	29
Fiche ressources n°9 : Les données personnelles.....	29
Fiche ressources n°10 : Exemples de cadres éthiques et déontologiques.....	30
Pour aller plus loin-Sélection de ressources complémentaires.....	30
Liste des contributeurs.....	31

▶▶ Avant-propos

Les politiques d'attribution des logements sociaux et de peuplement ont connu des bouleversements institutionnels majeurs au travers de plusieurs lois récentes (Loi ALUR et Ville et cohésion urbaine de 2014, LEC, ELAN, 3DS...). Ces changements législatifs ont renforcé le pouvoir intercommunal s'agissant de la gestion de la demande et des politiques d'attribution. Ces avancées législatives reconfigurent les fonctionnements institutionnels et contribuent à renouveler les missions en matière de gestion du peuplement et d'occupation du parc de logement social. En effet, les enjeux de mixité sociale sont prégnants et impliquent des engagements politiques et techniques en matière d'attribution plus transparents. Ces évolutions majeures s'inscrivent ainsi dans une **perspective d'égalité d'accès au logement, de non-discrimination et de satisfaction des candidat.e.s au logement social.**

C'est à ce titre que l'IREV et l'URH Hauts-de-France collaborent depuis quelques années pour inscrire de manière transversale la prévention des discriminations dans l'accès au logement social.

La mise en œuvre de 3 cycles de qualification en 2018-2019 à l'échelle régionale puis la publication d'un dossier ressources [« Prévenir les risques de discriminations dans l'accès au logement social : Comprendre pour mieux agir »](#) en 2020 en constituent quelques exemples.

L'expérimentation menée avec les acteurs de la CAVM (Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole) en faveur de l'égalité d'accès au logement social marque une volonté forte pour l'IREV et l'URH Hauts-de-France de poursuivre la sensibilisation des professionnels en charge des attributions à prendre conscience de certains biais discriminatoires et des zones « à risques » dans leurs pratiques professionnelles.

Cette expérimentation a permis de :

- Constituer un groupe de professionnels moteurs et volontaires avec l'objectif de co-construire les supports pédagogiques à partir notamment de situations pouvant poser problème ;
- Elaborer ces kits pédagogiques de sensibilisation destinés aux stagiaires et aux futurs référents permettant d'outiller et d'accompagner les acteurs du logement social dont les collectivités et les bailleurs sociaux, à poursuivre leur sensibilisation, à identifier et former des référents internes permettant de déployer le module de sensibilisation auprès des professionnels en charge des attributions.

Ce kit pédagogique est livré avec le support PowerPoint commenté disponible [ici](#)



www.irev.fr



www.unionhabitat-hautsdefrance.org



Ce travail est mis à votre disposition. Afin de faciliter son suivi et son amélioration, nous vous invitons à utiliser ce QR code ou ce [lien](#) afin d'accéder au formulaire en ligne. Il vous permettra de renseigner pour chaque session dispensée un bilan et déposer vos suggestions, remarques quant à la pertinence pédagogique des outils.



Cette œuvre est sous licence [Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International License](#)

▶▶ Objectifs de la formation

Cette formation est destinée aux acteurs du logement social en charge des attributions ayant bénéficié du volet sensibilisation et souhaitant devenir « référents ». Elle s'adresse aux collectivités, bailleurs sociaux, élus, représentants des locataires, services de l'Etat...sans distinction de grade ou de fonction. Ce kit pédagogique du « référent » est un appui à la mise en œuvre du module de sensibilisation. Il vise à répondre aux besoins de qualification et d'accompagnement des professionnels afin d'exercer leur mission dans un cadre non-discriminant au regard des obligations de mixité sociale, de transparence et d'objectivation des décisions et procédures d'attribution. Après avoir bénéficié du premier niveau de sensibilisation, elle permet de devenir un acteur « ressource » permettant d'aiguiller et de répondre à certaines problématiques relevant de la discrimination mais également de dispenser le module de sensibilisation auprès d'autres collaborateurs.

▶▶ Objectif général

A l'issue de la formation, les participants seront en capacité :

- De prendre des décisions éclairées et non-discriminantes en matière d'information et d'accueil des demandeurs de logement, mais aussi d'attribution et de gestion locative ;
- De repérer une situation discriminante et d'apporter des éléments de cadrage fondés sur le droit de la non-discrimination pour alerter des collègues, supérieurs, élus, demandeurs, partenaires...du caractère illégal des propos et des décisions ;
- De dispenser le module de sensibilisation conformément au cadre pédagogique proposé.

▶▶ Objectifs pédagogiques

La formation doit permettre aux participants :

- D'acquérir les principes théoriques, les notions clés et les références juridiques de base sur la notion de discrimination ;
- De maîtriser le cadre légal conforme au principe des attributions de logements sociaux ;
- De se positionner et de développer un argumentaire face à des mises en situation comportant un risque de discrimination ;
- De mobiliser ses nouvelles connaissances à travers des cas pratiques ;
- De s'exercer oralement à dispenser et à répondre aux interrogations des stagiaires ;
- De maîtriser le déroulé pédagogique des séquences et de ses contenus.

▶▶ Durée

Cette formation de « référent » se déroule pendant une durée de **3H30** et se décompose en 4 séquences.

▶▶ Groupe

Ce kit pédagogique a été conçu pour animer des formations pour un groupe de **10 stagiaires**.

►► Cadrage de la formation

Ce kit pédagogique du « référent » s'inscrit dans le cadre de la démarche d'expérimentation en faveur de l'égalité d'accès au logement social menée par l'IREV, centre de ressources politique de la ville Hauts-de-France et l'URH Hauts-de-France. Ce travail collaboratif a été conçu selon deux phases :

- **Une première phase de sensibilisation** nécessaire afin d'acquérir les fondamentaux, de disposer d'une culture commune et se mettre en situation dans un cadre sécurisé et bienveillant ;
- **Une seconde phase optionnelle** permettant aux stagiaires de devenir « référents » au service d'un collectif de leur structure, de leur collectivité... en lien avec d'autres instances. En s'appropriant le kit pédagogique du « référent » et en dispensant le module de sensibilisation auprès d'autres collaborateurs, les « référents » deviennent des acteurs ressources.

►► Ressources du kit pédagogique

Ce guide pédagogique est destiné à vous fournir tous les éléments pour animer la formation sur l'égalité d'accès au logement social. Les ressources mises à votre disposition sont de trois types.

►► Les fiches « référent »

Elles sont donc destinées au futur « Référent », personne « ressource » en capacité de dispenser ce module. Cette fiche détaille le scénario pédagogique et revient sur la structure globale de la formation. Ce dernier explicite le découpage en séquences de la formation et détaille les sujets et les éventuels exercices abordés dans chaque séquence.

Le scénario pédagogique précise :

- La mise en contexte, qui pose les enjeux de la séquence et met en avant les éléments qui doivent être mis en exergue pour faciliter la prise de conscience des participants et /ou l'acquisition de certaines connaissances et compétences ainsi que les objectifs visés.
- La situation, qui détaille le déroulé de la séquence, les consignes des exercices ainsi que les conseils et points de vigilance, la durée approximative de chaque séquence.

►► Les fiches « stagiaire »

Les exercices permettant l'appropriation des concepts se trouvent dans chaque séquence proposée. Des fiches « stagiaire » sont alors mises à votre disposition : elles contiennent les corrigés des exercices ainsi que des éléments de contenu vous permettant de développer et d'argumenter les réponses.

►► Les fiches « ressources »

Elles sont identifiées sur chaque séquence et permettent d'étayer les contenus à aborder auprès des stagiaires. Elles orientent également vers des ressources complémentaires susceptibles d'éclairer davantage et d'approfondir les notions abordées. Elles sont répertoriées et indexées pour faciliter leur consultation.

▶▶ Index des fiches

▶▶ Les fiches « référent »

- P06...Fiche référent n°1 : Accueil
- P07...Fiche référent n°2 :
Approche sémantique, définitions et enjeux
- P12...Fiche référent n°3 :
Analyse des situations professionnelles
- P22...Fiche référent n°4 : Bilan

▶▶ Les fiches « stagiaire »

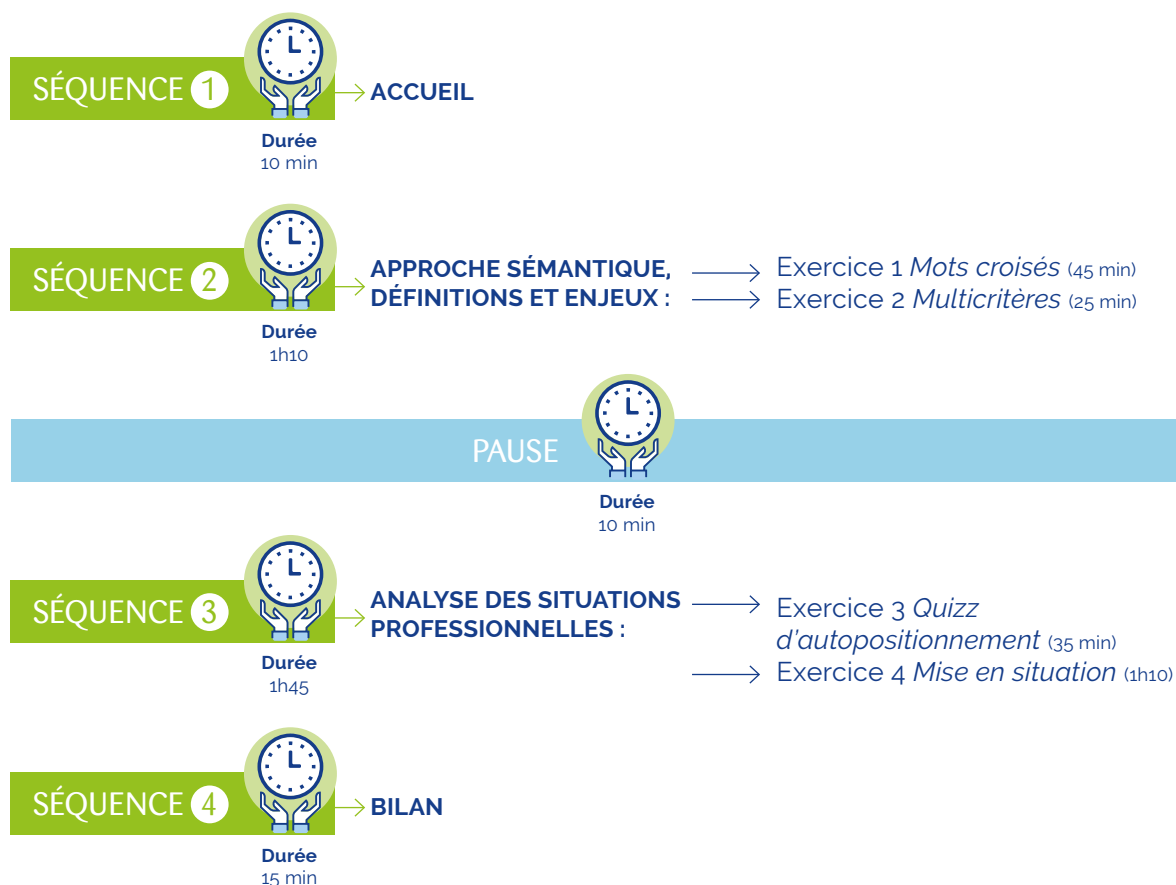
- P08...Fiche stagiaire n°1 : Mots croisés
- P09...Fiche stagiaire corrigé n°1
- P11...Fiche stagiaire n°2 : Multicritères
- P11...Fiche stagiaire corrigé n°2
- P13...Fiche stagiaire n°3 : Quizz d'autopositionnement
- P13...Fiche stagiaire corrigé n°3
- P18...Fiche stagiaire n°4 : Mise en situation
- P19...Fiches stagiaire corrigés n°4

▶▶ Les fiches « ressources »

- P24...Fiche ressources n°1 : Glossaire
- P24...Fiche ressources n°2 :
Discriminations-Les articles de loi à connaître
- P25...Fiche ressources n°3 :
Définition des discriminations
- P26...Fiche ressources n°4 : Les critères
- P27...Fiche ressources n°5 :
Rôle des stéréotypes et préjugés
- P28...Fiche ressources n°6 :
Risques judiciaires et sanctions pénales
- P28...Fiche ressources n°7 : Le testing
- P29...Fiche ressources n°8 :
Mixité sociale et accès au logement social
- P29...Fiche ressources n°9 :
Les données personnelles
- P30...Fiche ressources n°10 :
Exemples de cadres éthiques et déontologiques
- P30...Pour aller plus loin - Sélection de ressources complémentaires

04

▶▶ Scénario pédagogique



SÉQUENCES

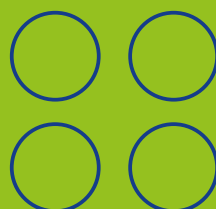


SÉQUENCE 1 → ACCUEIL

SÉQUENCE 2 → APPROCHE SÉMANTIQUE, DÉFINITIONS ET ENJEUX

SÉQUENCE 3 → ANALYSE DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

SÉQUENCE 4 → BILAN



05



ACCUEIL

►► Fiche
« référent » 1

Durée totale
10 minutes

Mise en contexte

Cette séquence vous permet dans un premier temps d'accueillir les participant.es, de vous présenter et de leur présenter le cadrage de la formation, ainsi que les objectifs généraux et pédagogiques. Il est important d'explicitier les éléments de contexte, les objectifs, le déroulé et les règles de fonctionnement.

Situation

La première partie de la séquence consiste à présenter les éléments de contexte et objectifs évoqués plus haut. **Durée 3 min**

La deuxième partie de la séquence s'effectue par l'organisation d'un tour de table permettant aux participants de se présenter et de préciser leurs attentes vis-à-vis de la formation ainsi que leur souhait quant au déploiement possible du module. **Durée 7 min**

A noter : *Il est possible d'avoir recours aux post-it pour classer par couleur les structures/les attentes/les projections sur une feuille de paperboard.*

APPROCHE SÉMANTIQUE, DÉFINITIONS ET ENJEUX

►► Fiche « référent » 2



Durée totale
1h10

Exercice 1 : Les mots croisés



Timing
15 minutes



Debriefing
30 minutes

Mise en contexte/ Objectifs

Cette séquence vous permet d'aborder de manière ludique les notions clés de cette formation. Elle permet d'opérer une première lecture de termes parfois connexes et d'introduire les premiers éléments relatifs au droit de la non-discrimination. Elle permet aussi de relier des principes fondateurs du logement social aux enjeux d'égal accès.

Elle vise à estimer le degré de connaissance des stagiaires et à susciter leur curiosité.

Situation

La première partie de la séquence consiste à laisser le stagiaire remplir de manière autonome les mots-croisés au regard des définitions proposées. **Durée 15 min**

La deuxième partie de la séquence permet de mettre en commun, en plénière, à l'oral les réponses inscrites par les stagiaires, de leur donner les éléments de réponse en cas de difficultés, de conforter leur positionnement, de compléter lorsque cela est nécessaire à l'aide du corrigé et des fiches ressources ciblées. **Durée 30 min**

Consignes

Vous disposez de 15 min pour réaliser cet exercice des mots croisés. Chaque définition correspond à une lettre ou un chiffre, reportez au sein de la grille la réponse correspondant à la lettre/chiffre.

Conseils/Points de vigilance

A noter : Ce premier exercice arrive en début de formation. Il est peut-être difficile à appréhender. Vous avez la possibilité de constituer des binômes pour faciliter les échanges.

Il est indispensable de rassurer les stagiaires sur la méconnaissance des termes et/ou des difficultés de compréhension qui peuvent émerger. Cet exercice sert d'amorce pour mieux appréhender les termes clés et constituer un référentiel commun et partagé.

Il est normal de ne pas détenir toutes les réponses, la séquence sera utile pour qualifier chaque terme, et compléter au fil des représentations. Cette précaution d'usage est essentielle afin de ne pas générer de frustration ou de « sentiment d'incompétence » qui seraient nuisibles à l'atteinte des objectifs visés.



►► Fiches « ressources »

- Fiche 1 : Glossaire
- Fiche 3 : Définition des discriminations
- Fiche 4 : Les critères
- Fiche 5 : Rôle des stéréotypes et préjugés
- Fiche 7 : Le testing
- Fiche 8 : Mixité sociale et accès au logement social



Timing
15 minutes



Debriefing
30 minutes

Fiche exercice 1

Mots croisés

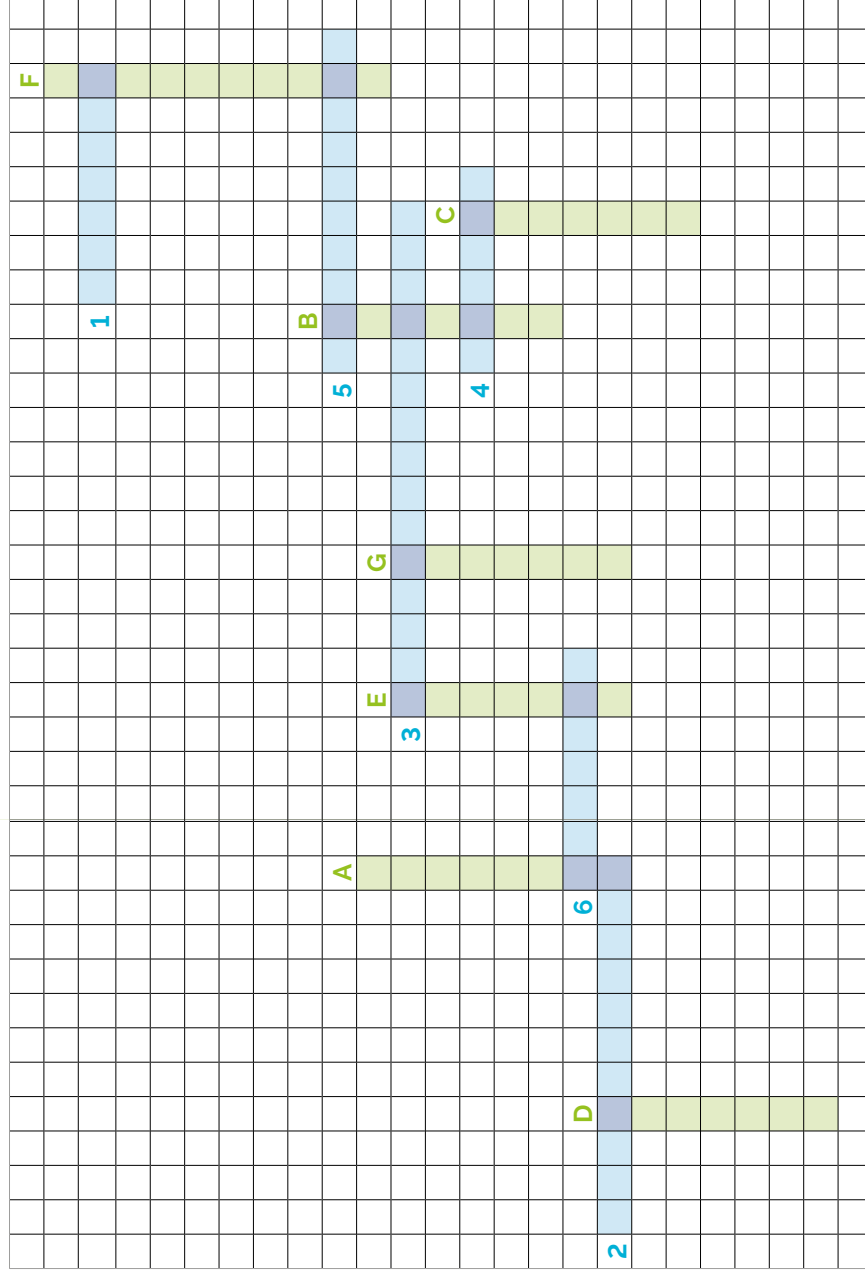
VERTICAL :

- A** Motifs prohibés par la Loi, au nombre de 25, ils fondent le droit de la non-discrimination.
- B** Critère prohibé qui renvoie à la projection de stéréotypes et de mise à l'écart à partir de diverses caractéristiques qui font l'objet d'une essentialisation, notamment la couleur de peau ou le patronyme.
- C** Méthode scientifique qui consiste à comparer l'attitude de la personne « testée » envers un candidat de référence d'une part, et un candidat qui pourrait être discriminé d'autre part. Il peut être à vocation pédagogique ou judiciaire.
- D** Idéologie selon laquelle il existerait des différences entre les hommes, catégorisés en « races » à partir de leur apparence physique et favoriserait une hiérarchisation des groupes humains.
- E** Respect que mérite quelqu'un ou quelque chose.
- F** Principe du service public qui interdit aux fonctionnaires de manifester leurs croyances dans l'exercice de leurs fonctions.
- G** Action de traiter quelqu'un avec des égards particuliers.

02

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

► Fiche « stagiaire » ► 1



03

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

HORIZONTAL :

- 1** Jugement favorable ou défavorable porté a priori sur quelqu'un ou quelque chose, selon certains critères personnels, fondés sur des idées reçues, ou sur une opinion générale formée à partir d'une expérience personnelle ou d'un cas particulier.
- 2** Modes de catégorisations rigides et persistants de groupes sociaux. Ils déforment et appauvrissent la réalité.
- 3** Situation d'une personne traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.
- 4** Caractère de ce qui est mixte, de ce qui est composé de choses de natures différentes ou de personnes des deux sexes.
- 5** Relation entre personnes qui entraîne une obligation morale d'assistance mutuelle.
- 6** Caractère de ce qui est égal. Valeur républicaine. Valeur qui peut être qualifiée de formelle, réelle, de traitement, d'accès, des chances.

Exercice 2 : Multicritères



Timing
10 minutes



Debriefing
15 minutes

Mise en contexte/ Objectifs

Cette séquence vous permet d'aborder à partir de pictogrammes sélectionnés les critères prohibés par le droit français, à partir desquels il est interdit d'écartier et/ou de refuser une demande dont la conséquence principale est la non-attribution d'un logement. Cette séquence permet de balayer très rapidement la singularité française du droit de la non-discrimination et d'associer des exemples caractérisant une situation de discrimination. Cette étape est importante car il s'agit d'amener les stagiaires à mieux maîtriser le cadre de la non-discrimination afin d'adopter une posture et des process à la fois plus transparents et objectifs.

Elle vise à préparer les prochaines séquences de mise en situation.

Situation

La première partie de la séquence consiste à laisser le stagiaire relier de manière autonome les pictogrammes positionnés sur la droite aux motifs évoqués sur la gauche. **Durée 10 min**

La deuxième partie de la séquence permet de mettre en commun, en plénière, à l'oral les réponses inscrites par les stagiaires, de leur donner les éléments de réponse en cas de difficultés, de conforter leur positionnement, de compléter lorsque cela est nécessaire à l'aide du corrigé et des fiches ressources ciblées. **Durée 15 min**

Consignes

Vous disposez de **10 min** pour réaliser cet exercice « Multicritères ». Chaque critère correspond à un pictogramme, reliez chaque motif au pictogramme correspondant.

Conseils/Points de vigilance

A noter : *Cet exercice permet d'aborder la notion de critères prohibés. A ce stade, il ne vise pas une approche exhaustive. Le corrigé et les fiches ressources associées permettent d'aller plus loin, de contextualiser un peu plus la notion de risques judiciaires et de préjugés.*

Il s'agit d'une étape clé car les stagiaires vont commencer à comparer leur propre fonctionnement ou ce qu'ils observent, au cadre légal avancé au cours de cette formation. Cette séquence peut faire émerger des réticences face au système ou à des pratiques systématisées et tolérées, des questions, des besoins d'approfondissement, des remises en question.

Nous vous conseillons de ne pas aborder les situations professionnelles mais de reporter les questionnements pour les prochaines séquences de mises en situation.

S'agissant des pratiques professionnelles qui peuvent être évoquées, il est important de parler de risque de discrimination et non de situation de discrimination. Seul le cadre judiciaire peut acter le caractère illégal de la situation. Les pratiques souvent inconscientes doivent nous amener en tant que « référent » à être prudent pour ne pas stigmatiser le/les professionnel(s).

La bienveillance évoquée par les professionnels lors de leur prise de décision est un élément saillant qui permet d'introduire les notions de cadre, de process, de veille active co-construits et validés collégialement toujours sous l'angle de la non-discrimination.



► Fiches ◀ ressources ▶






Fiche 3 : Définition des discriminations
Fiche 4 : Les critères
Fiche 6 : Risques judiciaires et sanctions pénales
Fiche 10 : Exemples de cadres éthiques et déontologiques

Fiche exercice 2

Multicritères

Pour sélectionner un demandeur de logement social parmi l'ensemble des demandes, les acteurs du logement en charge des attributions et notamment les membres de la CALEOL ont l'obligation de se fonder sur des critères objectifs (exemple : les ressources du ménage) appuyés par le système de cotation en vigueur sur le territoire. Le droit français détermine 25 critères prohibés sur lesquels il est interdit d'écarter et/ou de refuser une demande dont la conséquence est la non-attribution d'un logement.

Relier les pictogrammes aux motifs interdits par le droit français (liste non exhaustive)

L'origine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Le lieu de résidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
L'identité de genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Situation familiale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Capacité à parler dans une autre langue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

05

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation








Timing
10 minutes



Debriefing
15 minutes

Corrigé exercice 2

Multicritères

L'origine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Le lieu de résidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
L'identité de genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Situation familiale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Capacité à parler dans une autre langue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

06

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation



Pour approfondir, voir la ressource suivante :
Fiche 4 : Les critères

ANALYSE DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

►► Fiche « référent » 3



Durée totale
1h45

Exercice 3 : Quizz d'autopositionnement



Timing
10 minutes



Debriefing
25 minutes

Mise en contexte/ Objectifs

Cette séquence vous permet d'aborder de manière plus précise le cadre réglementaire de l'accès au logement social et celui relatif à la non-discrimination. Il rappelle le cadre spécifique de la loi LAMY et de la particulière vulnérabilité des habitants résidant en quartiers prioritaires. Les objectifs de mixité notamment au sein des quartiers concernés par le renouvellement urbain impliquent des contextes d'exercices professionnels exigeants et complexes. Cet exercice reprend des situations concrètes vécues nécessitant un positionnement du professionnel au regard des cadres précisés en amont. Il s'agit de les amener à repérer les éléments juridiques adéquats, de repérer les articles de loi concernés afin de se positionner, d'argumenter.

Elle vise à préparer les acteurs à disposer d'éléments de langage pour se mobiliser, dénoncer, contre argumenter lors de situations comportant un risque discriminatoire mais également afin d'être « ressource » sur toutes nouvelles démarches.

Situation

La première partie de la séquence consiste à laisser le stagiaire cocher de manière autonome la réponse aux 5 questions posées dans la colonne de gauche. **Durée 10 min**

La deuxième partie de la séquence permet de mettre en commun, en plénière, à l'oral les réponses inscrites par les stagiaires, de leur donner les éléments de réponse en cas de difficultés, de conforter leur

positionnement, de compléter lorsque cela est nécessaire à l'aide du corrigé et des fiches ressources ciblées. **Durée 25 min**

Consignes

Vous disposez de **10 min** pour réaliser ce quizz d'autopositionnement. Vous devez cocher la réponse possible pour les 5 questions posées.

Conseils/Points de vigilance

Il est important lors de cette séquence de faciliter l'expression et le positionnement des stagiaires afin de vérifier leur capacité à mobiliser les éléments juridiques adéquats pour justifier leur décision.

Ils peuvent bien sûr s'appuyer sur les fiches ressources précisées en amont pour fluidifier l'exercice et exiger des références précises. Si toutefois votre groupe s'avère « craintif » ou moins participatif, n'hésitez pas à constituer des binômes. En cas de difficulté concernant la gestion du temps vous pouvez aussi répartir votre groupe en 2 et répartir les situations. Il faudra simplement veiller à avoir une écoute active de l'ensemble des groupes lors de la restitution. Cet exercice peut introduire du débat, il peut être enrichissant mais soyez vigilant à la gestion du temps et aux réticences qui peuvent s'installer. Les références aux textes issus des cadres légaux permettront d'atténuer le débat. Vous pouvez en ce sens synthétiser les éléments incontournables, ce qu'il faut savoir et retenir pour exercer dans un cadre sécurisé et non discriminant.



►► Fiches « ressources »

Fiche 2 : Discriminations
- les articles de Loi à
connaître
Fiche 8 : Mixité et accès
au logement social
Fiche 9 : Données
personnelles

Fiche exercice 3

Quiz d'autopositionnement



Timing
10 minutes



Debriefing
20 minutes

<p>1. Un ménage ne parlant pas le français se présente au guichet du Centre communal de l'action sociale pour enregistrer une demande de logement social. Sans justificatif d'identité, je refuse. Existe-il un risque de discrimination ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui, je ne peux écarter une demande au regard du critère de la langue</p> <p><input type="checkbox"/> Non, le cadre légal impose un justificatif d'identité ou un titre de séjour attestant de la régularité du séjour sur le territoire français ; obligatoire pour enregistrer une demande de logement social</p>
<p>2. Un membre de la CALEOL¹ se manifeste sur le positionnement d'un ménage dont le nom évoque une origine maghrébine. Il est explicite, reste catégorique, et choisit un autre demandeur. Existe-il un risque de discrimination ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Non, au regard du principe de mixité sociale imposé par le cadre légal</p> <p><input type="checkbox"/> Non, ce ménage sera présenté lors d'une prochaine commission d'attribution</p> <p><input type="checkbox"/> Oui, le risque de discrimination selon l'origine réelle ou supposée est tangible</p>
<p>3. Existe-il un risque de discrimination lorsque je refuse de positionner en CALEOL un jeune adulte que j'estime « fragile » au regard du logement qui vient de se libérer dans une résidence collective qui selon moi « vit mal » ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Non, il est nécessaire d'agir avec bienveillance s'agissant des futurs résidents</p> <p><input type="checkbox"/> Oui si le bien correspond au besoin du demandeur et à sa situation déclarée dans sa demande de logement au sein du SNE²</p>
<p>4. Existe-il un risque de discrimination lorsque l'on refuse l'enregistrement d'une demande de logement social, aux demandeurs ne résidant pas déjà sur la commune ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui, il est interdit de refuser l'enregistrement d'une demande au motif que le demandeur ne réside pas sur la commune</p> <p><input type="checkbox"/> Non, il est normal de prioriser les habitants de la commune</p>
<p>5. Une élue communale me demande de positionner et de prioriser un demandeur en CALEOL au détriment d'un des trois dossiers préalablement sélectionnés, suis-je potentiellement discriminant ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Non, la responsabilité revient à l'élue</p> <p><input type="checkbox"/> Oui, potentiellement, je peux contribuer à co-produire une situation de discrimination, je suis aussi responsable pénalement</p> <p><input type="checkbox"/> Non pas vraiment, au regard du manque de logement, il faut faire des choix, je ne risque rien</p>

07

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

08

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Corrigé exercice 3

Quiz d'autopositionnement

<p>1. Un ménage ne parlant pas le français se présente au guichet du CCAS³ pour enregistrer une demande de logement social. Sans justificatif d'identité, je refuse. Existe-il un risque de discrimination ?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Non, le cadre légal impose un document obligatoire pour enregistrer une demande de logement social</p> <p>L'arrêté du 22 décembre 2020, relatif au nouveau formulaire de demande de logement local⁴ social et aux pièces justificatives fournies pour l'instruction homologue le formulaire de demande de logement social prévu à l'article 441-2-2 du Code de la construction et de l'habitation et la notice correspondante.</p> <p>Son annexe fixe la liste des pièces justificatives pour l'instruction de la demande de logement social à compter du 1^{er} février 2021.</p> <p>Certaines pièces sont requises pour l'enregistrement de la demande de logement social et d'autres pour son instruction.</p> <p>Les pièces obligatoires attestant de l'identité et de la régularité du séjour du demandeur qui doivent être produites pour l'enregistrement de la demande de logement social sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une pièce d'identité : carte nationale d'identité, passeport ; • ou un titre de séjour mentionné par l'arrêté pris en application du 1^{er} de l'article R. 441-1 du Code de la construction et de l'habitation. • le Jugement de tutelle ou de curatelle, le cas échéant ; <p>Les pièces obligatoires pour attester de l'identité et de la régularité du séjour et du revenu fiscal de référence doivent être produites par le demandeur et toute autre personne, majeure ou mineure, appelée à vivre dans le logement pour l'instruction de la demande d'attribution d'un logement social.</p> <p>Le service instructeur peut demander des pièces complémentaires relatives à la situation familiale, à la situation professionnelle, au montant des ressources mensuelles, au logement actuel et enfin à la situation patrimoniale.</p>
---	---

1 Commission d'Attribution des Logements et d'Examen de l'Occupation des Logements
2 Système National d'Enregistrement

<p>2. Un membre de la CALEOL se manifeste sur le positionnement d'un ménage dont le nom évoque une origine maghrébine. Il est explicite, reste catégorique et choisit un autre dossier. Existe-il un risque de discrimination ?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui. Le risque de discrimination selon l'origine réelle ou supposée est tangible.</p> <p>Le principe de mixité sociale imposé par le cadre légal s'appuie sur une notion essentielle : le revenu des ménages.</p> <p>La Loi d'égalité citoyenneté clarifie la mixité sociale comme relevant d'une diversité de situations en matière de ressources financières des ménages.</p> <p>Elle ne saurait légitimer un processus d'attribution fondé sur l'origine réelle ou supposée des demandeurs.</p> <p>Bien que le ménage puisse être de nouveau positionné lors d'une prochaine CALEOL, le risque pénal existe. Les poursuites judiciaires pourraient également entrer dans le champ du délit de racisme.</p>
<p>3. Existe-il un risque de discrimination lorsque je refuse de positionner en CALEOL un jeune adulte que j'estime « fragile » au regard du logement qui vient de se libérer dans une résidence collective qui selon moi « vit mal » ?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui car le bien correspond au besoin du demandeur et à sa situation déclarée au sein du SNE.</p> <p>Le travail du professionnel recueillant la demande fait appel à une connaissance fine du patrimoine. Il projette quelques risques prévisionnels au regard de la localisation du bien et/ou de la qualification du patrimoine si elle existe. La mise à l'écart, la prise en compte différée du demandeur peut comporter un risque discriminatoire lorsqu'elle s'appuie sur des éléments subjectifs, « non officiels », mobilisant certains critères prohibés tels que l'état de santé, de dépendance, la situation familiale...</p> <p>La bienveillance est légitime et même inhérente à la mission d'intérêt général du bailleur social. Cela renforce l'importance de l'information du demandeur comme le prévoit l'article 441-2-6 relatif à la Loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové « Il a droit également à une information sur les caractéristiques du parc social et le niveau de satisfaction des demandes exprimées sur le territoire mentionné dans sa demande et sur tout autre territoire susceptible de répondre à ses besoins. »</p>

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

09

<p>4. Existe-il un risque de discrimination lorsque l'on refuse l'enregistrement d'une demande de logement social aux demandeurs ne résidant pas déjà sur la commune ?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui, il est interdit de refuser l'enregistrement d'une demande au motif que le demandeur ne réside pas sur la commune.</p> <p>Bien que le manque de logements sociaux sur certains territoires contribue à exercer de fortes tensions notamment sur le processus d'attribution, il n'est pas légalement obligatoire de résider au sein de la commune pour y effectuer une nouvelle demande. Quel que soit le guichet enregistreur, le demandeur a le droit de s'y rendre et d'y déposer une demande afin d'être enregistré au sein du système national d'enregistrement.</p> <p>Selon l'article 97 visant à améliorer la lisibilité et l'efficacité des politiques publiques du logement, Loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové, « Les personnes et services qui enregistrent la demande ou, selon le cas, le gestionnaire du système national d'enregistrement communiquent au demandeur une attestation de demande dans le délai maximal d'un mois à compter du dépôt de la demande. Le demandeur qui n'a pas reçu l'attestation au terme de ce délai saisit le représentant de l'Etat dans le département, qui fait procéder à l'enregistrement d'office de la demande par un bailleur susceptible de répondre à la demande ou, si la demande a été déjà enregistrée, enjoint au gestionnaire du système national d'enregistrement de transmettre sans délai à l'impétré l'attestation de la demande.</p> <p>L'attestation indique le numéro unique attribué au demandeur. Elle comporte la liste des bailleurs de logements sociaux et des organismes agréés mentionnés à l'article L. 365-2 disposant d'un patrimoine sur les communes demandées. Elle garantit les droits du demandeur en certifiant le dépôt de la demande et fait courir les délais définis à l'article L. 441-1-4, à partir desquels le demandeur peut saisir la commission de médiation prévue à l'article L. 441-2-3, dont elle indique les modalités et les délais de saisine ».</p> <p>De plus, l'article 70 de la Loi Egalité Citoyenneté du 27 janvier 2017 précise « La préférence communale comme seul motif de non-attribution d'un logement social est interdite ».</p> <p>Enfin, l'article 15 de la Loi Lamy du 21 février 2014 qui introduit le critère du lieu de résidence comme un critère prohibé (Modifiant la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, le Code pénal et le Code du travail).</p>
---	--

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

10

5. Une élue communale me demande de positionner et de prioriser un demandeur en CALEOL au détriment d'un des trois dossiers préalablement sélectionnés, suis-je potentiellement discriminant ?

☑ Oui, potentiellement, je peux contribuer à co-produire une situation de discrimination, je suis aussi responsable pénalement

En acceptant cette demande et en écartant un demandeur, je risque d'une part de cautionner une décision fondée sur un critère illégal et d'autre part d'encourir des sanctions pénales.

Selon l'article 1 de la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008, elle se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable, sur la base de critères discriminatoires. La discrimination directe s'exerce lorsque les actes s'appuient sur ces critères et engendrent une rupture d'égalité de traitement.

Selon l'article 225-1 du Code pénal, la discrimination est un délit. L'auteur d'une discrimination encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

1.1

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Aussi, il est à noter que « l'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la Loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations ».

L'élue est donc potentiellement passible également de poursuites judiciaires.

L'article 4 de la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prévoit : « il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

L'aide à la décision prévu par le système de cotation et l'ordonnement en résultant peuvent permettre de justifier objectivement le positionnement réalisé par le professionnel.

En effet, il est à noter que « La cotation est intégrée dans le dispositif de gestion de la demande mentionné à l'article L. 441-2-7. Le public et les demandeurs de logement social reçoivent une information appropriée sur le système mis en place dans le cadre du service d'accueil et d'information ».

Exercice 4 : Mise en situation



Timing
30 minutes



Debriefing
40 minutes

Mise en contexte/ Objectifs

Cette séquence vise à contextualiser et à réfléchir à des situations déjà vécues par les stagiaires. Quatre thématiques ont été identifiées. Ces dernières correspondent à des zones à risque où les prises de décisions sont fortes et peuvent apparaître comme discrétionnaires.

Chaque situation fait apparaître un sujet et un dilemme. L'objectif est d'amener les stagiaires à se questionner, à s'appuyer sur les concepts, textes, références... abordés lors des précédentes séquences. Pour chaque situation problème, les stagiaires doivent répondre à 3 questions :

- **Quels sont les risques encourus pour le professionnel et pour la structure ?**
- **Quel est le cadre légal et éthique applicable ?**
- **Quelles sont les préconisations ?**

Cette séquence doit amener le stagiaire à analyser l'entièreté de la situation et à proposer les réponses adéquates. Les fiches ressources associées permettent de conforter certains éléments de cadrage. La plus-value de cet exercice est que les stagiaires se projettent dans une situation réelle et qu'ils réfléchissent à la fois aux réactions et argumentaires à tenir mais également aux préconisations.

Il s'agit de la séquence la plus éprouvante car elle vient mettre en tension une réalité professionnelle et la mise en cohérence d'un cadre non-discriminant. Cela nécessite de mobiliser l'ensemble des acquis, de les manipuler pour construire un argumentaire et de se projeter pour imaginer toute forme de préconisation et/ou mise en avant de pratiques identifiées comme « exemplaires ».

Situation

Vous exposez les 4 sujets identifiés et les dilemmes associés au sein de la fiche exercice n°4. A partir de cette lecture, vous conduisez le groupe à choisir de façon collégiale 1 situation sur laquelle ils souhaitent travailler. Le choix peut être opéré en fonction de la complexité perçue de la situation, d'un cas qui fait résonance ou qui correspond aux contextes et enjeux des acteurs mobilisés.

A partir d'une feuille A3 distribuée à chaque trinôme reprenant les 3 questions, vous lancez la séquence de travail en ayant au préalable déterminé pour chaque groupe un secrétaire, un maître du temps et un rapporteur. **Durée 30 min**

La deuxième partie de la séquence permet de mettre en commun, en plénière, à l'oral les réponses inscrites par les stagiaires, de leur donner les éléments de réponse en cas de difficultés, de conforter leur positionnement, de compléter lorsque cela est nécessaire à l'aide du corrigé et des fiches ressources ciblées. Lors de cette séquence, les rapporteurs ont la parole pour présenter leur travail. Vous pouvez solliciter le premier rapporteur pour apporter les éléments de réponses à la première question puis solliciter les autres rapporteurs pour compléter ou manifester leur désaccord en contre argumentant. Lors de la deuxième question, mobilisez un second rapporteur et vous opérez la même démarche s'agissant des compléments. En ce qui concerne les préconisations, elles peuvent être très diverses et faire appel à des vécus professionnels divers. C'est la partie la plus enrichissante car elle nous renseigne sur la capacité des stagiaires à penser et à modéliser de nouveaux cadres d'intervention qui soient conformes au principe de la non-discrimination. Appuyez-vous sur cette dernière séquence pour susciter la participation et l'adhésion de l'ensemble du groupe.

A partir d'une feuille paperboard, vous synthétiserez les réponses apportées aux 3 questions.

Durée 40 min

Consignes

Après avoir constitué un trinôme, vous disposez de 30 minutes pour vous mettre en situation au regard du sujet choisi. Au regard des apports des précédentes séquences et en vous appuyant sur les fiches ressources associées, vous répondrez à partir d'une feuille A3 aux trois questions suivantes :

1. Quels sont les risques encourus pour le professionnel et pour la structure ?
2. Quel est le cadre légal et éthique applicable ?
3. Quelles sont les préconisations ?

Avant toute réflexion, vous déterminerez les 3 rôles suivants :

- Le secrétaire pour la prise de notes,
- Le maître du temps pour la gestion du temps (10 min /question)
- Le rapporteur pour la restitution orale

Cette fiche exercice 4 est constituée d'une banque de sujets. Elle n'a pas l'ambition de répondre de manière exhaustive aux problématiques rencontrées par les professionnels. Elle constitue une base de réflexion et vise à être enrichie. Le QR code affiché en page introductive vous permet d'inscrire les préconisations envisagées par les stagiaires permettant d'enrichir celles initialement proposées au sein des corrigés.

Soyez vigilant quant au positionnement des acteurs qui peuvent faire émerger un ensemble de préconisations pertinentes sans pour autant avoir la légitimité « institutionnelle » pour impulser de nouvelles pratiques face à des fonctionnements parfois fortement ancrés. Il est nécessaire de rappeler sur ce point que cette démarche est avant tout une démarche collective, que la responsabilité individuelle des agents est essentielle mais pour autant insuffisante. Un travail systémique à partir notamment d'un cadre sécurisé (charte éthique et déontologique par exemple), de groupe d'analyse de pratiques, l'appui sur la recherche action... constituent des pistes de réflexion.

Conseils/Points de vigilance

Bien que les rôles aient été distribués lors de cette séquence, veillez à ce que la prise de parole puisse circuler tout au long de cette formation. Vous restez également garant du temps et du respect des consignes en passant auprès de chaque groupe pour vérifier les avancées et répondre à d'éventuelles interrogations.

N'hésitez pas à rappeler que les fiches ressources associées sont à disposition des stagiaires s'ils souhaitent s'y référer tout en précisant que les réponses à apporter à la situation ne sont pas exclusivement juridiques.



► Fiches « ressources »

**Fiche 2 : Discriminations
- les articles de Loi à
connaître**

**Fiche 6 : Risques
judiciaires et sanctions
pénales**

Fiche 7 : Le testing

**Fiche 8 : Mixité et accès
au logement social**

**Fiche 9 : Données
personnelles**

**Fiche 10 : Exemples
de cadres éthiques et
déontologiques**



Debriefing
40 minutes



Timing
30 minutes

Fiche exercice 4

Mise en situation

- Situation 1 : La politique de peuplement des résidences
 Situation 2 : L'information communiquée aux potentiels demandeurs
 Situation 3 : La prise de décision en CALEOL
 Situation 4 : Le rapprochement entre l'offre et la demande afin de sélectionner trois demandeurs

Au regard de la situation choisie, vous déterminerez :

1. Quels sont les risques encourus pour le professionnel, pour la structure ?



- Pour approfondir, voir les ressources suivantes :
- Fiche 2 : Discriminations - les articles de Loi à connaître
 - Fiche 6 : Risques judiciaires et sanctions pénales
 - Fiche 7 : Le testing
 - Fiche 10 : Exemples de cadres éthiques et déontologiques

2. Quel est le cadre légal et éthique applicable ?

Une charte de déontologie ou une charte éthique est le code de conduite des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. Il ne s'agit donc pas de définir des valeurs morales, mais les règles à respecter par tous dans l'entreprise. La dimension de la gestion des risques est présente dans les motivations affichées par les structures Hlm qui se lancent dans la démarche : risques de réputation, de responsabilité juridique, financiers...

Un tel code s'intègre aussi dans l'amélioration en continu des organismes Hlm.



- Pour approfondir, voir les ressources suivantes :
- Fiche 2 : Discriminations - les articles de Loi à connaître
 - Fiche 8 : Mixité et accès au logement social
 - Fiche 9 : Données personnelles
 - Fiche 10 : Exemples de cadres éthiques et déontologiques

3. Quels sont les préconisations ?

Situation 1 : La politique de peuplement des résidences

Sujet : La Loi impose aux bailleurs sociaux d'assurer une mixité sociale⁴ dans leurs résidences. Ils peuvent s'appuyer notamment sur une grille de peuplement⁵ pour fixer leurs attributions.



Le dilemme : « Comment créer une grille de peuplement favorisant la mixité sociale sans prendre en compte la situation familiale ou l'origine des ménages de mon patrimoine ? »

Situation 2 : L'information communiquée aux potentiels demandeurs

Sujet : Des études⁶ démontrent que les professionnels qui accueillent les potentiels demandeurs ne communiquent pas les mêmes informations selon le profil des ménages, ce qui dissuade ou met en difficulté la poursuite de leur démarche.



Le dilemme : « Quand je vois que le demandeur fait partie de la communauté des gens du voyage, je l'oriente systématiquement vers la commune voisine. »
 « Si une personne déficiente intellectuelle se présente, je ne prends pas son dossier. Je lui demande de revenir avec son tuteur. »

Situation 3 : La prise de décision en CALEOL

Sujet : Il est parfois reproché aux membres des commissions d'attribution, un manque d'impartialité concernant leur décision, au risque de s'appuyer sur des critères illégaux



Le dilemme : « D'accord, il y a l'ancienneté de la demande mais il est normal de privilégier les ménages résidents sur la commune, non ? »
 « Certains membres de la CALEOL me demandent des détails personnels sur les ménages présentés, je me demande ce que j'ai le droit de dire ou pas. »

Situation 4 : Le rapprochement entre l'offre et la demande afin de sélectionner trois demandeurs

Sujet : Lorsqu'un bien se libère, il est fréquent d'avoir plusieurs dossiers qui correspondent à l'offre. Or, il faut en choisir trois. Sur quels critères se baser ?



Le dilemme : « Il est normal de privilégier des personnes âgées dans les logements du centre-ville pour faciliter leur accès aux transports et aux commerces, non ? »
 « J'ai déjà un membre de cette famille dans cet immeuble, il n'est pas question de lui attribuer ce logement. »

4 La mixité sociale est imposée par la loi. L'obligation pour les bailleurs sociaux consiste à définir et faire valider par leur gouvernance, une politique d'attribution et de mixité sociale en cohérence avec les Conventions intercommunales d'Attribution des EPCI.

5 Outil qui permet d'aider à la décision en appui de la cotation de la demande. Il permet de définir les profils des demandeurs attendus pour un logement à attribuer.

6 <https://www.fondation-abbé-pierre.fr/actualites/guichets-denregistrement-de-la-demande-de-logement-social-la-fondation-alerite>

Corrigé exercice 4

Mise en situation

► Situation 1 : La politique de peuplement des résidences

Sujet : La Loi impose aux bailleurs sociaux d'assurer une mixité sociale dans leurs résidences. Ils peuvent s'appuyer notamment sur une grille de peuplement pour flécher leurs attributions.



Le dilemme : « Comment créer une grille de peuplement favorisant la mixité sociale sans prendre en compte la situation familiale ou l'origine des ménages de mon patrimoine ? »

⚠️ LES RISQUES POUR L'ORGANISATION

- Risque de poursuites judiciaires au titre du non respect du RGPD et sanctions prévues par l'ANCOLS⁸ en cas de contrôle.
- Risque réputationnel pour l'organisme.

14

⚠️ LES RISQUES POUR LE PROFESSIONNEL

- Risque éthique d'être en contradiction avec ses valeurs personnelles et celles portées par l'organisme à vocation sociale et donc d'accroître les risques psychosociaux et subir une situation de mal-être.

🏠 LE CADRE LÉGAL ET ÉTHIQUE APPLICABLE

- La Loi égalité citoyens⁸ du 27 janvier 2017 clarifie la notion de "mixité sociale". Selon la Loi, elle relève d'une diversité de situations en matière de **ressources financières** des ménages.
- Article L. 441-1 du Code de la construction et de l'habitation : « Pour l'attribution des logements, ce décret prévoit qu'il est tenu compte notamment du patrimoine, de la composition, du niveau de ressources et des conditions de logement actuelles du ménage, de l'éloignement des lieux de travail et de la proximité des équipements répondant aux besoins des demandeurs ».
- Article 84, Loi 3DS du 21 février 2022 : « Dans une résidence à enjeu prioritaire de mixité sociale identifiée dans la convention intercommunale d'attribution prévue à l'article L. 441-1-6 du présent code, le fait pour un ménage candidat à l'attribution d'un logement social d'accroître la fragilité en matière d'occupation sociale de la résidence peut constituer un motif de refus pour l'obtention d'un logement social dans cette résidence. Dans ce cas, le premier logement social vacant situé hors d'une résidence à enjeu prioritaire de mixité sociale dans le périmètre de la convention intercommunale et adapté à la situation du ménage doit lui être proposé. Un décret en Conseil d'Etat déterminera les critères permettant d'identifier ces ménages ».
- Article 158, Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 (Loi de modernisation sociale) : « Aucune personne ne peut se voir refuser l'allocation d'un logement en raison d'un critère prohibé par l'article 225-1 du Code pénal. »

8 l'Agence Nationale de Contrôle du Logement Social

► Fiche « stagiaire » ► 4

- Article 225-1 du Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction entre des personnes à raison notamment de leur prétendue race, de leur origine, de leur moeurs ou de leur situation de famille... ».

- Article 225-2 du Code pénal : « La discrimination constitue un délit punissable de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende quand elle conduit à refuser ou à limiter la fourniture d'un bien ou d'un service. La responsabilité du donneur d'ordre et de l'exécutant est pareillement engagée ».

💡 LES PRÉCONISATIONS

- S'appuyer sur le cadre légal :
 - Le montant des revenus au regard du logement (PLAI, PLUS, PLS, PLJ)⁸
 - Le niveau de ressources des ménages en lien avec les objectifs d'attributions fixés suivant l'article 441-1 du Code de la construction et de l'habitation
- Les ménages ciblés par les différents contingents de réservation :
 - Contingent préfectoral (DALO et PDAL HPD)
 - Contingent des collectivités (Via les CIA...)
 - Contingent Action logement

- Partager cette politique de peuplement et ses outils de mise en œuvre avec l'ensemble des partenaires travaillant sur l'attribution et sur la prévention des discriminations.

- Baser les décisions de la CALEOL sur les critères de cette politique de peuplement

- Vérifier régulièrement les effets pervers potentiels de cette politique de peuplement en évaluant statistiquement si les indicateurs de peuplement sont atteints et notamment qu'elle n'exclut pas des publics prioritaires.

15

✅ LES BONNES PRATIQUES EXISTANTES

- ✓ L'URH Hauts-de-France a co-construit une démarche partagée pour la définition d'une politique d'attribution et de mixité sociale.



► Situation 2 : L'information communiquée aux potentiels demandeurs



Sujet : Des études démontrent que les professionnels qui accueillent les potentiels demandeurs ne communiquent pas les mêmes informations selon le profil des ménages, ce qui peut dissuader ou mettre en difficulté la poursuite de leur démarche.

Le dilemme : « Quand je vois que le demandeur fait partie de la communauté des gens du voyage, je l'oriente systématiquement vers d'autres communes. »

« Si une personne déficiente intellectuelle se présente, je ne prends pas son dossier. Je lui demande de revenir avec son tuteur. »

⚠️ LES RISQUES POUR LA STRUCTURE

- Fonder ses décisions sur des ressentis, croyances pouvant mobiliser des critères illégaux.
- Influencer les décisions des ménages en niant leur dignité et leur capacité à faire des choix éclairés.
- Systématiser un traitement inégal des demandeurs et opérer une sélection en fonction du/des profils.
- S'exposer à un recours juridique du demandeur notamment dans le cadre du DALO.

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

8 https://www.actionlogement.fr/sites/als/files/documents/pdf/plafonds/20230428_plafonds-ressources-localifs_avril2023.pdf

⚠️ LES RISQUES POUR LE PROFESSIONNEL

- Se rendre coupable du délit de discrimination en fondant ses actions sur des motifs discriminatoires prohibés par la Loi (origine, handicap, etc.)
- Subir une agression verbale et/ou physique de la part du demandeur
- S'exposer à une sanction prévue dans le cadre du règlement intérieur de l'organisme (avertissement, blâme, licenciement...)

🏠 LE CADRE LÉGAL ET ÉTHIQUE APPLICABLE

- Article 158, Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 (Loi de modernisation sociale) : « Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison d'un critère prohibé par l'article 225-1 du Code pénal ». « L'attribution des logements locaux sociaux participe à la mise en œuvre du droit au logement, afin de satisfaire les besoins des personnes de ressources modestes et des personnes défavorisées. L'attribution des logements locaux sociaux doit notamment prendre en compte la diversité de la demande constatée localement ; elle doit favoriser l'égalité des chances des demandeurs et la mixité sociale des villes et des quartiers. Les collectivités territoriales concourent, en fonction de leurs compétences, à la réalisation des objectifs mentionnés aux alinéas précédents ».
- Article L. 441 du Code de la construction et de l'habitation : « Les bailleurs sociaux attribuent les logements locaux sociaux dans le cadre des dispositions de la présente section ».
- Article 225-1 du Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction entre des personnes à raison notamment de leur prétendue race, de leur origine, de leur mœurs ou de leur situation de famille... ».
- Article 225-2 du Code pénal : « La discrimination constitue un délit punissable de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende quand elle conduit à refuser ou à limiter la fourniture d'un bien ou d'un service. La responsabilité du donneur d'ordre et de l'exécutant est pareillement engagée ».

💡 LES PRÉCONISATIONS

- Systématiser la transmission d'une information accessible et identique dans tous les guichets d'enregistrement via des pancartes d'affichage et des flyers qui rappellent les droits du demandeur et les procédures de la demande de logement en mobilisant des techniques de facilitation graphique.
- Former et professionnaliser le personnel des guichets d'enregistrement sur les règles légales applicables.
- S'engager dans une démarche qualité (labellisée par exemple incluant le principe d'inclusion et de non discrimination) de l'accueil proposé.
- Cartographier le parc sur le territoire et le rendre accessible aux demandeurs.
- Organiser des enquêtes de satisfaction pour évaluer la qualité de l'accueil proposé.

✅ LES BONNES PRATIQUES

- Le CCAS de Marly a obtenu la labélisation « [Quali.Ville](#) » qui garantit la qualité de l'accueil des potentiels demandeurs et des informations qui leur sont communiquées.
- La ville d'Anzin affiche systématiquement les [affiches d'informations](#) du ministère du Logement récapitulant les étapes de la démarche d'accès au logement.
- Le bailleur social SIGH a mis en place un système d'enquête de satisfaction à destination des demandeurs.

➤ Fiche « stagiaire » ➤ 4

➤ Situation 3 : La prise de décision en CALEOL

Sujet : Il est parfois reproché aux membres des commissions d'impartialité concernant leur décision, au risque de s'appuyer sur des critères illégaux



Le dilemme : « D'accord, il y a l'ancienneté de la demande mais il est normal de privilégier les ménages résidents sur la commune, non ? »
« Certains membres de la CALEOL me demandent des détails personnels sur les ménages présentés, je me demande ce que j'ai le droit de dire ou pas. »

⚠️ LES RISQUES POUR LA STRUCTURE

- S'exposer aux sanctions prévues par la CNIL en cas de contrôle et de non respect du RGPD. Il en est de même en ce qui concerne l'ANCOLS.
- Le risque d'atteinte à la vie privée.
- Le risque de dégradation de l'image et de la réputation du bailleur.
- Le risque de saisine du Défenseur des droits, de poursuites judiciaires pour discrimination.

⚠️ LES RISQUES POUR LE PROFESSIONNEL

- Un mal être du professionnel tirailé entre la demande hiérarchique, les obligations de non-discrimination et de respect de la vie privée.
- Le sentiment de ne pas remplir pleinement la mission sociale envers des personnes en difficultés.
- Appuyer ses décisions sur des critères subjectifs sans être en mesure de les justifier.
- Coproduire la discrimination en divulguant des informations non nécessaires à l'instruction du dossier relevant de critères prohibés par le droit de la non-discrimination et s'exposer également aux sanctions judiciaires et disciplinaires.

🏠 LE CADRE LÉGAL ET ÉTHIQUE APPLICABLE

- L'arrêt du 11 juillet 2017 de la Cour de cassation (N°16-82426) « considère qu'il résulte des termes de l'article L. 441-2 du Code de la construction et de l'habitation que la commission d'attribution créée dans chaque organisme d'HLM en est un organe, même si des personnalités extérieures siègent en son sein » (source : ANIL). En cela, la responsabilité pénale des décisions prises en CALEOL revient à l'organisme d'HLM.
- Article 158, Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 (Loi de modernisation sociale) : « Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison d'un critère prohibé par l'article 225-1 du Code pénal ».
- Article 225-2 du Code pénal : « La discrimination constitue un délit punissable de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende quand elle conduit à refuser ou à limiter la fourniture d'un bien ou d'un service. La responsabilité du donneur d'ordre et de l'exécutant est partiellement engagée ».

💡 LES PRÉCONISATIONS

- Rappeler le cadre réglementaire lors de la CALEOL en cas de propos discriminatoires.
- Sensibiliser les collaborateurs au RGPD.
- S'interdire de collecter et de transmettre des détails aux membres de la CALEOL tels que l'état de santé, la religion, l'origine, les mœurs... (se référer à la liste des critères prohibés par la Loi).
- Toutefois, toute information basée sur le comportement du demandeur, établie par des faits, de nature à justifier le rapprochement entre l'offre et la demande peut participer à

Fiche « stagiaire » 4

la prise de décision des membres de la CALEOL.
- Rappeler la composition de la CALEOL.
- Elaborer une charte propre au fonctionnement de la CALEOL rappelant le principe de non-discrimination qui incombe à chaque membre et aux professionnels contribuant à sa mise en œuvre.

► Situation 4 : Le rapprochement entre l'offre et la demande afin de sélectionner trois demandeurs

Sujet : Lors qu'un bien se libère, il est fréquent d'avoir plusieurs dossiers qui correspondent à l'offre. Or, il faut en choisir trois. Sur quels critères se baser ?

Le dilemme : « Il est normal de privilégier des personnes âgées dans les logements du centre-ville pour faciliter leur accès aux transports et aux commerces, non ? »
« J'ai déjà un membre de cette famille dans cet immeuble, il n'est pas question de lui attribuer ce logement. »



STRUCTURE

⚠️ LES RISQUES POUR LA

- Le risque juridique de se rendre coupable de discrimination sur les critères de l'âge et de la situation familiale.
- Le risque lié à la réputation, à des services qualitativement dégradés et non conformes au cadre légal.

⚠️ LES RISQUES POUR LE PROFESSIONNEL

- Exercer un traitement aléatoire et subjectif au risque d'écarter un dossier et potentiellement des ménages "prioritaires".
- Le sentiment de ne pas remplir pleinement la mission sociale envers des personnes en difficultés.
- Se rendre coupable du délit de discrimination en fondant ses actions sur des motifs discriminatoires prohibés par la Loi (origine, handicap, etc.).

👉 LE CADRE LÉGAL ET ÉTHIQUE APPLICABLE

- Selon le bilan de contrôle 2021 de l'ANCOLS, « la politique sociale et la gestion locative » représentent les champs d'activités des bailleurs sociaux dans lequel il a été constaté le plus de manquements. Parmi les 240 manquements identifiés dans ce champ, la majorité concerne des dysfonctionnements en matière d'attributions de logements. En 2021, les sanctions pécuniaires proposées par l'ANCOLS au ministre chargé du logement ont porté sur 6 contrôles d'organismes et représentent un montant total (tous motifs de manquement confondus) de 1,04 M€ (source : ANCOLS).
- Article 158. Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 (Loi de modernisation sociale) : « Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison d'un critère prohibé par l'article 225-1 du Code pénal ».
- Article L. 441 du Code de la construction et de l'habitation : « L'absence de lien avec la commune d'implantation du logement ne peut constituer à soi seul le motif de la non-attribution d'un logement adapté aux besoins et aux capacités du demandeur ».
- Article 225-2 du Code pénal : « La discrimination constitue un délit punissable de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende quand elle conduit à refuser ou à limiter la fourniture d'un bien ou d'un service. La responsabilité du donneur d'ordre et de

l'exécutant est partiellement engagée.

- Article 111. Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 (Loi ELAN) : « Le système de cotation constitue une aide à la décision tant pour la désignation des candidatures examinées en commission d'attribution que pour l'attribution des logements sociaux. Il consiste à attribuer des points au dossier des demandeurs de logement social, en fonction de critères objectifs et d'éléments de pondération établis préalablement, portant sur la situation du ménage rapporté à un logement donné ou à une catégorie de logement, ou à l'ancienneté de la demande ».

💡 LES PRÉCONISATIONS

- Lors de la saisie des dossiers au sein du SNE, vérifier la bonne complétude afin de qualifier avec précision le besoin du demandeur et le logement/territoires adaptés.
- Vérifier la qualité des informations enregistrées dans le dossier et s'assurer de sa bonne complétude.
- Définir une charte collective d'accueil et d'enregistrement applicable par l'ensemble des guichets enregistreurs.
- S'approprier la mise en œuvre du système de cotation et ses documents « cadres » pour tendre vers plus de transparence et d'objectivité.

✅ LES BONNES PRATIQUES

- ✓ Le bailleur social AMSOM HABITAT a créé et utilise le logiciel HESTA, logiciel qui accompagne le rapprochement entre l'offre et la demande. Il s'agit d'un outil d'aide à la sélection qui permet d'identifier les dossiers de demandeurs pertinents pour répondre aux enjeux de cotation et aux objectifs de peuplement du bailleur. C'est également une plateforme digitale destinée aux demandeurs de logements.

►► Fiche « référent » ◀◀ 4



Durée totale
15 minutes

Mise en contexte

Cette séquence vient clôturer la session et vise à prendre du recul par rapport aux différents aspects abordés durant la sensibilisation. La séquence vise d'une part à remplir un questionnaire en ligne permettant d'avoir un retour sur la pertinence des séquences et de son support pédagogique. Et d'autre part, de laisser la parole aux stagiaires quant aux points essentiels à retenir et d'identifier ce qui a été important de leur point de vue. La séquence doit amener chacun à se projeter dans son environnement professionnel en faisant le lien entre les éléments théoriques abordés, les situations professionnelles traitées et les marges de manœuvre existantes.

Il s'agit en outre de réfléchir aux éléments réinvestissables sur leur poste de travail permettant aux stagiaires de se projeter afin de capitaliser les acquis et de faciliter leur appropriation.

Situation

Le premier temps vise à leur transmettre le QR code ci-dessous **ou** le lien suivant afin d'évaluer le module de sensibilisation et son livret pédagogique. Ce temps est individuel et se remplit en ligne. Il vise avant tout à faciliter les retours d'usage et envisager pour les concepteurs des ajustements sur le fond et la forme. **Durée 5 min**

Lien : <https://irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/prevention-des-discriminations/logement-et-discriminations-2>

Ou

QR Code



Puis en plénière, vous laissez la parole aux stagiaires sur leur degré de satisfaction, ce qui leur a semblé particulièrement intéressant, ce qu'ils pensent réinvestir, réinterroger, mener...mais également sur d'autres besoins émergents. **Durée 10 min**

Conseils/Points de vigilance

Ne pas hésiter à renvoyer vers d'autres ressources complémentaires et notamment la sélection de ressources réalisée par le réseau RECI identifiée en P30.



Fiche ressource 1

Glossaire

PRÉJUGÉ

Jugement favorable ou défavorable porté a priori sur quelqu'un ou quelque chose selon certains critères personnels fondés sur des idées reçues ou sur une opinion générale formée à partir d'une expérience personnelle ou d'un cas particulier.

20

STÉRÉOTYPES

Modes de catégorisations rigides et persistants de groupes sociaux. Ils déforment et appauvrissent la réalité.

DISCRIMINATION

Situation d'une personne traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.

MIXITÉ

Caractère de ce qui est mixte, de ce qui est composé de choses de natures différentes ou de personnes des deux sexes.

SOLIDARITÉ

Relation entre personnes qui entraîne une obligation morale d'assistance mutuelle.

EGALITÉ

Caractère de ce qui est égal. Valeur républicaine. Valeur qui peut être qualifiée de formelle, réelle, de traitement, d'accès, des chances.

CRITÈRES

Motifs prohibés par la Loi, au nombre de 25. Ils fondent le droit de la non-discrimination.

ORIGINE

Critère prohibé qui renvoie à la projection de stéréotypes et de mises à l'écart à partir de diverses caractéristiques qui font l'objet d'une essentialisation, notamment la couleur de peau ou le patronyme.

TESTING

Méthode scientifique qui consiste à comparer l'attitude de la personne « testée » envers un candidat de référence d'une part, et un candidat qui pourrait être discriminé d'autre part. Il peut être à vocation pédagogique ou judiciaire.

RACISME

Ideologie selon laquelle il existerait des différences entre les hommes, catégorisés en « races » à partir de leur apparence physique et favoriserait une hiérarchisation des groupes humains.

DIGNITÉ

Respect que mérite quelqu'un ou quelque chose.

NEUTRALITÉ

Principe du service public qui interdit aux fonctionnaires de manifester leurs croyances dans l'exercice de leurs fonctions.

RESPECT

Action de traiter quelqu'un avec des égards particuliers.

Fiche ressource 2

Discriminations - les articles de Loi à connaître



Extraits	Références
<p>« La politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants [...] Elle vise, en tenant compte de la diversité des territoires et de leurs ressources, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lutter contre les inégalités de tous ordres, les concentrations de pauvreté et les fractures économiques, sociales, numériques et territoriales ; - Garantir aux habitants des quartiers défavorisés l'égalité réelle d'accès aux droits, à l'éducation, à la culture, aux services et aux équipements publics ; - Favoriser la pleine intégration des quartiers dans leur unité urbaine en accentuant notamment leur accessibilité en transports en commun, leur mixité fonctionnelle et urbaine et la mixité de leur composition sociale ; elle veille à ce titre à la revitalisation et la diversification de l'offre commerciale dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. » 	<p>Article 1, Loi du 2 février 2014 dite Loi LAMY</p>
<p>« Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination. »</p>	<p>Article 15, Loi du 2 février 2014 dite Loi LAMY</p>
<p>« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »</p>	<p>Article 1, Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008</p>

Extraits	Références
<p>« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »</p>	<p>Article 1. Loi n°2008-496 du 27 mai 2008</p>
<p>« Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »</p>	<p>Article 4. Loi n°2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses adaptations au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations</p>
<p>« Sanctions complémentaires possibles : - Privation temporaire du droit de vote, d'éligibilité, - Affichage et diffusion du jugement. - Fermeture temporaire ou définitive d'établissement. - Exclusion temporaire des marchés publics. - Privation temporaire d'exercer une fonction juridictionnelle. »</p>	<p>Article 225-1 du Code pénal</p>
<p>La discrimination est un délit. La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste : 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ; 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ; 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stades visés par le 2° de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale.</p>	<p>Article 225-2 du Code pénal</p>
<p>« Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. »</p>	<p>Article 225-2 du Code pénal</p>

Extraits	Références
<p>« Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »</p>	<p>Article 225-2 du Code pénal</p>
<p>« L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la Loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations. »</p>	<p>Article 225-2 du Code pénal</p>
<p>« L'absence de lien avec la commune d'implantation du logement ne peut constituer à soi seul le motif de la non-attribution d'un logement adapté aux besoins et aux capacités du demandeur. »</p>	<p>Article 441 du Code de la construction et de l'habitation</p>



Fiche ressource 3

Définitions des discriminations

Définition	Illustration
<p>Définition juridique Une discrimination, c'est une différence de traitement faite entre deux personnes ou un groupe, dans une situation identique. Cet acte s'avère être illégal et entraîne une situation défavorable car il s'appuie sur un/ou plusieurs critères prohibés. La discrimination se manifeste par un acte ou une pratique, ce qui la différencie du point de vue ou du jugement de valeur. Elle cause un préjudice auprès de la ou les victimes.</p>	

Définition	Illustration
<p>Deux conditions doivent être remplies pour que l'on puisse parler de discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un traitement inégal et défavorable doit être fondé sur un des critères définis par la Loi. - Le traitement inégalitaire doit relever d'une situation visée par la Loi comme : <ul style="list-style-type: none"> • L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ; • La rémunération, les avantages sociaux ; • L'accès aux biens et aux services privés (logement, crédit, loisirs) ; • L'accès aux biens et aux services publics (école, soins, état civil, services sociaux) ; • L'accès à un lieu accueillant du public (boite de nuit, préfecture, magasin, mairie) ; • L'accès à la protection sociale ; • L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.) 	<p>Dans le cadre de l'attribution d'un logement social, tous les membres majeurs du ménage doivent être en situation régulière.</p>
<p>La discrimination « légale »</p> <p>Il est à noter que tout traitement différencié ne constitue pas une discrimination au sens juridique. En effet, certaines différences de traitement sont prévues par la Loi.</p>	<p>Ainsi, un employeur qui précise, dans son annonce d'emploi, que seuls les jeunes peuvent postuler alors que le poste en question peut parfaitement être occupé par une personne plus âgée se rend coupable d'une discrimination.</p>
<p>La discrimination directe</p> <p>Selon l'article 1 de la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008, elle se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable, sur la base de critères discriminatoires. La discrimination directe s'exerce lorsque les actes s'appuient sur ces critères et engendrent une rupture d'égalité de traitement.</p>	<p>Dans le cadre de l'attribution d'un logement, un propriétaire, exige à l'ensemble des demandeurs les douze fiches de paie du même employeur. Cette pratique apparemment neutre visant à sécuriser le propriétaire sur le volet financier et le paiement régulier du loyer exclut de ce fait toutes personnes ne bénéficiant pas d'un CDI.</p>
<p>La discrimination indirecte</p> <p>Elle se produit lorsqu'un critère, une disposition ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour un certain groupe de personnes par rapport à d'autres personnes. Ici, la discrimination n'est pas inégalitaire dans son expression mais dans ses conséquences.</p>	



Fiche ressource 4

Les critères de discrimination

Définition	Critères de discrimination et exemples de situation <small>Source : Défenseur des droits</small>	Critères issus de textes internationaux ou européens
<p>Singularité française et droit européen</p> <p>En France, l'histoire du droit de la non-discrimination est singulière. Depuis la Loi du 1^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme, qui a réprimé les discriminations fondées sur l'origine ou l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion, la liste de ces critères n'a cessé de croître.</p> <p>L'Union Européenne fournit une colonne vertebrale au droit de la non-discrimination via l'adoption, notamment, des directives « Race » et « Emploi » de 2000. Ensemble, elles listent huit critères prohibés de discrimination (race, sexe, orientation sexuelle, convictions, origine ethnique, handicap, religion, âge). A partir de cette date, la liste des critères prohibés de discrimination évolue. Le droit français compte ainsi aujourd'hui près de vingt-cinq critères.</p>	<p>Âge On m'a refusé un crédit à la consommation en raison de mon âge.</p> <p>Sexe En tant que femme, je gagne moins que mon collègue masculin qui exerce un travail comparable.</p> <p>Origine Je n'ai pas été embauché à cause de mes origines maghrébines.</p> <p>Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une race ou une prétendue On a refusé de me louer une place de camping parce que je suis étranger.</p> <p>Grossesse Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour de congé maternité.</p> <p>État de santé On m'a refusé le renouvellement de mon contrat parce que j'étais en arrêt maladie.</p> <p>Handicap On me refuse la participation à une sortie d'école en raison de mon handicap.</p>	<p>Caractéristiques génétiques On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen médical préalable à mon embauche.</p> <p>Orientation sexuelle On a refusé de me louer une salle pour mon mariage car je suis homosexuelle.</p> <p>Identité de genre Je suis une femme transgenre et mon employeur refuse de modifier mes fiches de paye.</p> <p>Opinions politiques La mairie a refusé de me louer une salle en raison de mes opinions politiques.</p> <p>Activités syndicales Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué syndical.</p> <p>Opinions philosophiques Ma caisse de retraite refuse de prendre en compte les trimestres accomplis pendant mon service national car j'étais objecteur de conscience.</p> <p>Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée On m'a refusé l'accès à une salle de sport à cause de mon voile.</p>

Définition	Critères de discrimination et exemples de situation	
<p>Il n'existe pas de hiérarchie entre les différents critères de discrimination et ces derniers peuvent se cumuler et accroître le désavantage.</p> <p>- Le concept de discrimination multiple part du constat que la discrimination peut se produire sur la base de plus d'une caractéristique perçue. Par exemple, une personne victime de discrimination en raison de son origine ethnique peut également faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Une telle discrimination peut créer, et crée souvent, des désavantages qui se cumulent.</p>	<p align="center">Critères relevant de la seule législation française</p> <p>Situation de famille On m'a refusé une location d'appartement parce que je suis une mère isolée.</p> <p>Apparence physique On m'a refusé un emploi parce que je suis obèse.</p> <p>Nom On m'a refusé un entretien d'embauche en raison de mon nom à consonance étrangère.</p> <p>Mœurs On m'a refusé un emploi parce que je suis fumeur.</p> <p>Lieu de résidence On m'a refusé un chèque parce que j'habite dans un département voisin.</p> <p>Perte d'autonomie Mon père, hébergé en EHPAD, se plaint de ne pas avoir accès à ses lunettes.</p> <p>Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique. On m'a refusé l'ouverture d'un compte bancaire parce que je suis domicilié dans une association.</p> <p>Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiquent celle qu'il convient de retenir.</p> <p>Domiciliation bancaire On a refusé la caution de mes parents parce qu'ils sont domiciliés outre-mer.</p> <p>Qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte Je subis des représailles après avoir lancé une alerte.</p>	
<p>Critère visible ou invisible Un critère visible se fonde sur un attribut observable. <i>Exemple : un handicap physique apparent.</i></p> <p>Un critère « invisible » repose sur un élément qui n'est pas physiquement et directement observable, tel que l'éducation, l'origine sociale, la personnalité, les valeurs... <i>Exemple : L'orientation sexuelle.</i></p> <p>Critère réel ou supposé La Loi précise qu'il suffit que le critère soit supposé. Il y a discrimination dès lors que le critère est supposé par l'auteur de l'acte : Peu importe que ce motif soit réel ou pas. <i>Exemple : Le refus de louer un appartement à deux jeunes filles noires en croyant qu'elles sont d'origine étrangère.</i></p>		



Fiche ressource 5

Rôle des stéréotypes et des préjugés

Définition	Illustration
<p>« Mode de catégorisation rigide et persistante (résistant au changement) de tel ou tel groupe humain, qui déforme et appauvrit la réalité sociale dont il fournit une grille de lecture simplifiée, et dont la fonction est de rationaliser la conduite du sujet vis-à-vis du groupe catégorisé. »</p>	<p>Membre d'une commission d'attribution, j'émet un avis défavorable au sujet d'un dossier car je considère que toutes les familles composées d'un seul parent et de plusieurs enfants en l'occurrence une mère et une fratrie de 5 enfants engendrent trop de nuisances sonores et de désagréments pour les habitations voisines.</p>
<p>Le stéréotype est une croyance concernant les caractéristiques personnelles d'une personne, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements d'un groupe de personnes. Il s'agit d'un raccourci qui peut avoir de nombreuses conséquences.</p>	<p>Les stéréotypes renvoient donc ici à deux associations : 1/ La femme seule et la question de l'autorité ; 2/ La famille « nombreuse » composée de plusieurs enfants et les perturbations (nuisances sonores) supposées.</p>
<p>Le stéréotype se construit selon deux mécanismes : - L'exagération - La simplification</p>	<p>Dans le cas de l'exagération, une seule caractéristique est sélectionnée et amplifiée. Dans le cas de la simplification, quelques informations sont sélectionnées. Les membres d'un groupe sont réduits à ces informations.</p> <p>Les stéréotypes peuvent influencer nos choix et nos décisions dans de nombreux aspects de la vie quotidienne. Souvent inconscients, ils sont difficiles à éliminer car ils s'installent durablement. Pourtant, tous les stéréotypes sont réducteurs et induisent des erreurs d'interprétation. Ils sont donc susceptibles de nourrir les discriminations et d'alimenter les idées racistes, sexistes, homophobes, etc.</p>



Fiche ressource 6

Risques judiciaires et sanctions pénales

<p>Définition</p> <p>Selon l'article 225-1 du Code pénal, la discrimination est un délit. L'auteur d'une discrimination encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.</p>	<p>Illustration</p> <p>Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.</p> <p>« <i>Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.</i> »</p> <p>« <i>L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la Loi (par ex. : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations.</i> »</p>
<p>Quelles peuvent être les peines complémentaires prévues par le Code pénal ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Privation temporaire du droit de vote, d'éligibilité, - Affichage et diffusion du jugement, - Fermeture temporaire ou définitive d'établissement, - Exclusion temporaire des marchés publics, - Privation temporaire d'exercer une fonction juridictionnelle, - Obligation d'accomplir un stage de citoyenneté. <p>Article 4-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.</p> <p>Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</p>	



Fiche ressource 7

Le testing

<p>Définition</p> <p>► Le test en situation (testing), quels impacts ?</p> <p>Pour faire la preuve d'un comportement discriminatoire, le Défenseur des droits peut mettre en œuvre une procédure de test en situation qui peut être considérée comme un mode de preuve. Il consiste à comparer l'attitude de la personne « testée » envers un candidat de référence d'une part, et un candidat qui pourrait être discriminé d'autre part. Ces deux personnes ne se distinguent que par l'un des nombreux critères de discrimination interdits par la Loi (âge, origine, sexe, handicap...).</p>	<p>Illustration</p> <p>Le « test en situation » peut, par exemple, consister à soumettre deux fausses candidatures pour le même emploi, les CV envoyés au recruteur présentant le même profil, à l'exception du critère testé (l'âge, l'origine...). Pour qu'il soit valable, il faut que des témoins fiables soient présents durant toute la durée du test, et que celui-ci ne comporte aucune provocation.</p>
<p>La Loi pour l'Égalité des chances de 2006 prévoit la possibilité de fournir la preuve de la discrimination via la réalisation de testing.</p> <p>Selon Gwenaelle Calvés, il est nécessaire de distinguer le testing scientifique du testing judiciaire.</p> <p>La démarche et les effets recherchés sont donc distincts.</p>	<p>Dans le cas de son application dans le domaine des sciences sociales, il est considéré comme un outil permettant de mesurer l'existence ou pas de discriminations sur un marché donné.</p> <p>A contrario, le testing judiciaire a pour objet de mesurer un comportement discriminatoire précis et d'établir ainsi la preuve.</p>
<p>A noter que le testing est plutôt utilisé au sein du logement privé. La recherche, les sciences sociales sont fortement mobilisées pour accompagner les acteurs du logement à prendre conscience des mécanismes à l'œuvre et à y pallier.</p>	<p>Une enquête collective menée entre 2018 et 2020 sur les recompositions des politiques d'attribution des logements sociaux et de peuplement dans six agglomérations françaises montre que le poids des discriminations reste important, voire inchangé :</p> <p>« <i>Les catégories mobilisées par les acteurs et/ou incorporées dans les instruments d'attribution ne correspondent pas aux catégories sociales promues par la Loi Égalité et Citoyenneté, notamment les catégories de quartiers de revenus. En effet, tout en mettant formellement en place les instruments imposés par le législateur, les acteurs locaux maintiennent leurs stratégies de peuplement antérieures : ils sélectionnent les dossiers en évaluant la désirabilité sociale des ménages et en procédant à une appréciation fine de l'état du peuplement de chaque résidence. Le quartier, qui est pourtant la principale catégorie au travers de laquelle la mixité sociale est définie par la Loi Égalité et Citoyenneté, est finalement peu mobilisé dans les processus concrets d'attribution. Il sert principalement d'indicateur de suivi de l'activité, a posteriori du travail d'attribution.</i> »</p>



Fiche ressource 8

Mixité sociale et accès au logement social

Définition	Illustration
<p>Le principe de mixité sociale et l'accès au logement social</p> <p>La mixité sociale désigne la présence simultanée ou la cohabitation, en un même lieu, de personnes appartenant à des catégories socio-professionnelles, à des cultures, à des nationalités, à des tranches d'âge et de revenus différentes. Elle s'oppose à une situation ou une dynamique de ségrégation sociale.</p>	<p>Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison d'un critère prohibé par l'article 225-1 du Code pénal » Article 158, Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 dite « Loi de modernisation sociale ».</p> <p>« L'attribution des logements sociaux participe à la mise en œuvre du droit au logement, afin de satisfaire les besoins des personnes de ressources modestes et des personnes défavorisées.</p> <p>L'attribution des logements sociaux doit notamment prendre en compte la diversité de la demande constatée localement ; elle doit favoriser l'égalité des chances des demandeurs et la mixité sociale des villes et des quartiers.</p> <p>Les collectivités territoriales concourent, en fonction de leurs compétences, à la réalisation des objectifs mentionnés aux alinéas précédents.</p> <p>Les bailleurs sociaux attribuent les logements sociaux dans le cadre des dispositions de la présente section. » Article L. 441 du Code de la construction et de l'habitation</p> <p>- La Loi égalité citoyenneté propose pour la première fois de définir la mixité sociale comme relevant d'une diversité de situations en matière de ressources financières des ménages :</p> <p>- Pour sa part, le décret du 17 décembre 2019 met en application l'article 111 de la Loi Elan du 23 novembre 2018, intégré à l'article L. 441-2-8 du Code de la construction et de l'habitation.</p>
<p>Adoptée le 13 décembre 2000, la Loi relative à la solidarité et au renouvellement urbain vise à recréer un équilibre social dans chaque territoire et répondre à la pénurie de logements sociaux. Son article 55 oblige certaines communes à disposer d'un nombre minimum de logements sociaux, proportionnel à leur parc résidentiel.</p> <p>A partir de 2014, les lois vont se succéder avec l'objectif de réaffirmer la mixité sociale. Les pouvoirs publics vont tenter de l'atteindre non seulement en renforçant le relogement territorial de l'offre mais également en modifiant les politiques locales d'attribution et de peuplement.</p> <p>La Loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (ALUR) du 24 mars 2014, la Loi égalité citoyenneté du 27 janvier 2017 visent ainsi à renforcer l'égalité de traitement via une plus grande transparence et une objectivation des mécanismes d'attribution et par une clarification du concept de mixité sociale.</p>	

30

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation



Fiche ressource 9

Données personnelles

Définition	Illustration
<p>Le RGPD s'applique à toute organisation publique et privée, qui traite des données personnelles pour son compte ou non, des lors :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'elle est établie sur le territoire de l'Union européenne, ou que son activité cible directement des résidents européens. <p>Un traitement de données personnelles n'est pas nécessairement informatisé : les fichiers « papier » sont également concernés et doivent être protégés dans les mêmes conditions.</p> <p>Les bailleurs doivent donc redoubler de vigilance quant à la collecte, au traitement et à la conservation des données personnelles.</p> <p>L'accompagnement des professionnels se traduit aussi sur la capacité à distinguer ce qui est exigible de ce qui facultatif ou non admis.</p>	<p>Un traitement de données doit avoir un objectif, une finalité, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible de collecter ou traiter des données personnelles simplement au cas où cela serait utile un jour. A chaque traitement de données doit être assigné un but, qui doit être légal et légitime au regard de l'activité professionnelle concernée.</p> <p>Il convient d'instaurer des mesures adéquates pour garantir une totale confidentialité et la sécurité des individus.</p> <p>Sur un aspect pratique, les bailleurs doivent désormais tenir un registre des activités de traitement des données personnelles. C'est un document que chaque bailleur doit communiquer à la CNIL, en cas de contrôle.</p> <p>Les pièces exigées sont-elles légales (Documents médicaux, extrait de tenue de compte, casier judiciaire...) ?</p> <p>Les pièces fournies par le demandeur sont-elles acceptables (Analyse d'urine, jugement de divorce...) ?</p> <p>Les propos fournis par le demandeur ou copartagés peuvent-ils être recueillis et transcrits d'une quelconque manière dans le dossier du demandeur (Monsieur X bot, Madame Y se prostitue...) ?</p>

31

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation



➤ Fiche ressource 10

Exemples de cadres éthiques et déontologiques

Val de Loire Charte éthique

Relations avec les clients

« De manière à promouvoir des relations de confiance chacun doit privilégier : la plus grande impartialité, la courtoisie et le respect mutuel, le refus de toute forme de discrimination, la discrétion sur la vie privée. »

« Nous respectons le droit de chaque salarié de participer, à titre personnel, à des activités politiques. Cette activité ne doit pas influencer l'intégrité et la loyauté du salarié dans les relations partenariales que la société entretient avec les collectivités locales. »

Clichy habitat Charte éthique

Neutralité

« Les salariés et les agents exercent leur fonction dans un esprit de complète neutralité politique, culturelle et professionnelle. D'une manière générale, ils respectent les convictions de chacun, notamment des locataires, quelles que soient leur nationalité et leur appartenance ethnique, religieuse ou politique. »

Les candidats à l'attribution d'un logement

« Clichy Habitat et ses collaborateurs s'engagent à respecter scrupuleusement les règles et les critères d'attribution prévus par la législation en vigueur et repris dans les procédures de Clichy Habitat. La rigueur et la transparence, dans le traitement des dossiers, sont les garants du respect de ces règles. La recherche à titre personnel d'un avantage quelconque, lié à l'attribution d'un logement ou d'un parking, serait considérée comme un manquement grave à la déontologie de Clichy Habitat. »

Les locataires

« Les situations de fragilité économique ou sociale sont traitées de façon personnalisée avec discrétion. Les différentes opérations de mise en location ou de départ des logements sont menées dans le respect des procédures. Le personnel s'interdit de divulguer la situation personnelle, les ressources et la nature de l'emploi des locataires ou d'en faire usage en dehors des obligations liées à leur fonction. »

Reims habitat Charte éthique

Respect des droits et intérêt de nos locataires

« Reims habitat entend établir avec ses locataires des relations fondées sur le respect et la confiance et est particulièrement sensible à la qualité du service rendu. Signataire de la charte régionale d'attribution Champagne Ardenne, nous veillons, conformément à la Loi, à la mise en œuvre d'un processus d'attribution qui garantit le respect des droits des demandeurs et notamment l'égalité de traitement (Charte régionale d'attribution Champagne Ardenne). »

Discrimination

« Reims habitat assure la transparence, l'équité de traitement des demandeurs de logement et le respect des réglementations en matière d'attribution des logements locaux. Le droit commun relatif aux demandes et attribution de logements sociaux s'applique aux salariés de Reims habitat comme à tout demandeur. Documents sources : Charte régionale d'attribution en Champagne Ardenne ; conditions attribution des logements. »



➤ Aller plus loin : ressources « Discriminations et logement » sélectionnées par le Réseau RECI

- Cadre législatif et réglementaire
- Discriminations et logement (généralités)
- Leviers d'action et pratiques inspirantes
- Les discriminations dans l'accès au logement : Effets, tensions et enjeux
- Les guides pratiques

▶ Liste des contributeurs

GROUPE PILOTE

Ingrid Dequin, Responsable du pôle prévention des discriminations, IREV, centre de ressources politique de la ville Hauts-de-France

Paméla Pruvost, Responsable Pôle Innovations et Politiques Sociales, Union Régionale pour l'Habitat, Hauts-de-France

Michelle Madou, Chargée de mission Mixité sociale et Stratégies territoriales de peuplement, Pôle Politiques Sociales et Innovations, Union Régionale pour l'Habitat, Hauts-de-France

Pedro Fernandez, Directeur Habitants, SIA Habitat

Mathieu Vandebossche, Responsable de gestion locative, SIA Habitat

Marlena Clément, Directrice des Politiques locataires, SIGH Habitat

Jean Pacholczyk, Délégué du Défenseur des droits

Andréa Dague, Chargée de projet, Programme cadre de vie, logement, mobilités et tranquillité publique, Direction générale déléguée à la politique de la ville, ANCT

Anne Carriou, Responsable unité démolition, relogement, DREAL Hauts-de-France

Henri Briche, Responsable Parc Social, Peuplement, Gens du Voyage, CAVM

GROUPE DE TRAVAIL PARTENARIAL

Cécile Blazy, Directrice adjointe du DGA Clients, Partenord Habitat

Marlène Clément, Directrice des Politiques locataires, SIGH Habitat

Nathalie Debrabant, Référente sociale logement, CCAS d'Anzin

Nadia Derres, Représentante des locataires

Najette Haddadi, Agent administratif, Ville d'Anzin

Christophe Marchant, Directeur du CCAS de Marly

Renaud Rodriguez, Responsable d'unité territoriale, SIA Habitat

Mathilde Vitrant, Référente logement, Ville de Marly

Emilie Jacques-Sebastien, Responsable d'agence, SIGH Habitat

Lydie De Gheselle, Chargée de clientèle, SIGH Habitat

Orlane Dufief, Chargée de clientèle, SIGH Habitat

COMITÉ DE RÉDACTION

Ingrid Dequin, Responsable du pôle prévention des discriminations, IREV, centre de ressources politique de la ville Hauts-de-France

Paméla Pruvost, Responsable Pôle Innovations et Politiques Sociales, Union Régionale pour l'Habitat, Hauts-de-France

EXPERTISE MOBILISÉE

Nadia Hamadache, Directrice de Concept RSE

DIRECTRICES DE PUBLICATION

Morgane Petit, Directrice de l'IREV, centre de ressources politique de la ville Hauts-de-France

Sylvie Ruin, Directrice de l'URH Hauts-de-France

CONCEPTION, DESIGN :

Muriel Bertrand, mbdesign, atelier de création graphique, www.mbdesign.fr

Avec le soutien de l'Union Sociale pour l'Habitat et de de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)

