

# COMMISSION D'ATTRIBUTION **CHARTRE DES BONNES PRATIQUES**

POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
DANS L'ACCES AU LOGEMENT

Outil réalisé dans le cadre du projet Equal LUCIDE  
Haute-Normandie - Novembre 2008

## SOMMAIRE

Cadre d'attribution des logements .....	p.3
Qu'est-ce qu'une discrimination ? .....	p.4
Les principaux risques de discrimination dans l'attribution de logements .....	p.6
Recommandations pour gérer les risques de discrimination .....	p.7
Modalités de validation et de mise en œuvre de la Charte .....	p.9
Outil Mémo .....	p.10

## PRÉAMBULE

Dans le cadre du projet Equal LUCIDE, une formation-action sur les discriminations dans l'accès au logement a été organisée pour les acteurs du logement de la Communauté d'Agglomération Seine-Eure. Après deux sessions de sensibilisation multi-partenariales, un groupe de travail a été créé en lien avec Eure Habitat pour réfléchir aux bonnes pratiques à promouvoir auprès des commissions d'attribution, reconnues comme un maillon clé dans la chaîne de l'accès au logement.

Cette Charte résulte de la volonté de ce groupe de travail de proposer aux membres de la commission d'attribution d'Eure Habitat un projet de charte destinée à promouvoir un certain nombre de règles communes et de principes de fonctionnement de la commission en vue de renforcer l'égalité de traitement et de lutter contre les discriminations dans l'attribution de logement.

La procédure d'attribution souffre aujourd'hui d'un empilement de règles et de lois, qui complexifie la lecture des objectifs fixés, et qui constitue un cadre de référence instable, ouvert à l'expression de la subjectivité et favorisant le risque de discrimination.

**Cette charte affirme un certain nombre de principes et recommandations qui visent à limiter les risques de discriminations au sens de la loi de 2001 dans l'instruction des dossiers et l'attribution de logement. Elle est destinée au personnel du bailleur - notamment les chargés de clientèle – et aux membres de la commission d'attribution.**

Cet outil a été réalisé par un groupe de travail constitué au sein d'Eure Habitat en lien avec l'Union Social pour l'Habitat (USH) de Haute-Normandie et accompagné par Acadie-Reflex.

## CADRE D'ATTRIBUTION DES LOGEMENTS

**Deux sources orientent l'attribution de logement:****↳ Le cadre législatif et réglementaire**

- Code de la construction et de l'habitation.
- Loi du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs.
- Loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions.
- Loi du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbain.
- Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.
- Loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.
- Loi du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable.
- Circulaire du 18 juin 2008 relative à un plan d'actions pour favoriser l'égalité des chances dans l'accès au logement pour les populations, en particulier étrangères, cumulant difficultés économiques et sociales – ministère de l'Intégration /ministère du Logement.
- Plan Départemental d'Action pour le Logement des Personnes Défavorisées de l'Eure (PDALPD).
- Plan Local pour l'Habitat (PLH).
- Protocole d'accord pour les publics prioritaires.
- Règlement intérieur du bailleur.

**↳ Le cadre stratégique : la politique de peuplement définie par les bailleurs et les collectivités**

La définition collective d'un projet stratégique territorialisé en matière de peuplement permet de donner un cadre de référence stable aux acteurs du territoire et constitue en soi un outil pour lutter contre les discriminations.

## QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

*Discriminer, c'est interdire ou limiter l'accès d'une personne à un emploi, un logement, à des biens et des services ou à une formation pour des raisons interdites par les lois françaises.*

La discrimination est directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre, dans une situation comparable, sur la base de l'un des 18 critères illégaux énumérés dans l'article 225-1 du Code Pénal.

Elle est indirecte lorsque des mesures apparemment neutres écartent une personne ou un groupe de l'accès à un service ou à un droit.

La discrimination au sens de la loi de 2001 relative à la lutte contre les discriminations est un acte illégal, sanctionné par la loi.

### Les 18 critères interdits par la loi :

- Origine
- Sexe
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Âge
- Situation de famille
- Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- Opinions politiques
- Activités syndicales ou mutualistes
- Convictions religieuses
- Etat de grossesse
- Apparence physique
- Patronyme
- Etat de santé
- Handicap

### Preuve et recours :

On peut l'établir au moyen de preuves directes ou par des indices. Une personne estimant être victime de discrimination doit regrouper toute information utile et établir précisément ce qui a été dit ou fait.

Différents acteurs peuvent accompagner cette démarche (organismes d'assistance et de soutien juridiques, associations de lutte contre les discriminations). Pour les personnes susceptibles d'être mises en cause dans leur activité professionnelle ou autre, il est essentiel de mettre en place des outils ou procédures permettant la traçabilité de ses pratiques pour pouvoir démontrer qu'elles ne sont pas discriminatoires le cas échéant.

**La Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'Égalité (HALDE)** aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires et à les combattre. La HALDE examine les réclamations, peut aider à caractériser la discrimination, et dans ce cas se déclare compétente pour instruire les dossiers. Elle dispose de pouvoirs d'enquête pour établir la preuve de la discrimination.

Elle peut faire procéder à des auditions et des vérifications sur place et se faire communiquer toute information. Les personnes mises en cause ou sollicitées sont tenues de répondre à ses demandes. En cas de refus, la Haute Autorité peut saisir le juge des référés pour les y contraindre.

La HALDE peut exiger de l'auteur d'une discrimination d'y mettre fin et rendre publique son intervention. Elle peut également transmettre le dossier à l'autorité disciplinaire.

### Sélection et discrimination :

Toute sélection n'est pas une discrimination, d'autant plus lorsque la demande est supérieure à l'offre. 2694 ménages étaient ainsi dans l'attente d'un logement social sur l'agglomération Seine-Eure au 1er janvier 2008.

Il faut savoir distinguer les critères de sélection légitimes (ressources financières, composition familiale..) des critères illégaux fixés dans la loi.

La compétence de la Halde se limite ainsi aux discriminations prohibées par la loi.»

## LES PRINCIPAUX RISQUES DE DISCRIMINATION DANS L'ATTRIBUTION DE LOGEMENTS

### Etape 1 : L'instruction des dossiers par les agences

- ↘ Risque d'arbitraire ou de présélection subjective.
- ↘ Risque que les pratiques ne soient pas identiques selon les chargés de clientèle.
- ↘ Risque de discrimination dans la demande d'informations supplémentaires sur les ménages.

### Etape 2 : L'attribution de logement en CAL

- ↘ Risque d'inégalité ou de discrimination dans l'énonciation des informations relatives aux dossiers et dans les questions posées par les membres.
- ↘ Risque de discrimination dans la demande d'informations supplémentaires sur les ménages.
- ↘ Risque de traitement différencié dans la sélection des 3 dossiers finaux.
- ↘ Risque de discrimination au nom de la mixité sociale.
- ↘ Risque de voir certains acteurs peser sur la décision finale.

## RECOMMANDATIONS POUR GÉRER LES RISQUES DE DISCRIMINATION

### Recommandations globales :

- ↘ Hiérarchiser, partager et affirmer les principes d'attribution au sein d'un projet stratégique commun aux bailleurs et aux collectivités articulant des objectifs par type de public et par territoire (cadre stratégique).
- ↘ Mettre en place un dispositif de formation auprès des membres de la CAL et du personnel du bailleur sur le cadre législatif lié au logement et la lutte contre les discriminations.
- ↘ Etablir un bilan régulier des problèmes rencontrés dans la sélection des dossiers et les attributions au regard de la lutte contre les discriminations. En particulier dans le bilan annuel, mentionner dans un chapitre spécifique l'amélioration du fonctionnement de la CAL dans son respect des principes de la charte.
- ↘ Renforcer le suivi des demandes et l'observation de la demande de logement social.

### Recommandations liées à l'instruction :

- ↘ Etablir une liste de critères claire et partagée au travers d'un classement et une synthèse des critères.
- ↘ Baliser, sur une base écrite, la liste des types d'information qu'il est possible de prendre en compte.
- ↘ Définir les modalités de jugement des dossiers par les chargés de clientèle dans une optique égalitaire (examen sur dossier, entretien approfondi, demande de renseignements à d'autres institutions...).
- ↘ Engager un travail partenarial avec le Conseil général et les partenaires sur les types d'informations transmises, notamment par les assistantes sociales.

- ↳ Mettre en œuvre de manière systématique l'obligation de motivation.
- ↳ Etablir un bilan régulier des problèmes rencontrés dans la sélection des dossiers au regard de la lutte contre les discriminations.
- ↳ Disposer d'un document écrit comme cadre de référence (support écrit à la délégation accordée aux services).

#### Recommandations liées à l'examen des dossiers en CAL :

- ↳ Définir et poser par écrit les modalités de présentation des dossiers et de prise de parole au sein de la CAL.
- ↳ Etablir une liste de critères claire et partagée (classement).
- ↳ Mettre en œuvre l'obligation de motivation.
- ↳ Baliser dans la charte la limite des types d'information - sur une base écrite - qu'il est possible d'évoquer.
- ↳ Rendre effective l'obligation de justification de l'absence de présentation de trois candidatures.
- ↳ Elargir la composition de la CAL à des associations représentatives des «communautés» lorsqu'il en existe / clarifier les modalités de représentation de ces communautés au sein des associations de locataires.
- ↳ Etablir une trace écrite des débats qui ont motivé la décision de la CAL (préciser les informations) / Rendre accessibles les informations /Préciser les modalités de transmission.
- ↳ Instituer deux personnes chargées au sein de la CAL de rappeler les règles et faire appliquer les principes de la charte de lutte contre les discriminations.
- ↳ Etablir un bilan régulier des problèmes rencontrés dans la sélection des dossiers et les attributions au regard de la lutte contre les discriminations.

## MODALITES DE VALIDATION ET DE MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE

1. Présentation de la Charte au Conseil d'administration du bailleur et validation par le Président : précision des principes et engagements.
2. Débat sur les engagements communs et validation de la Charte par la CAL.
3. Rappels des principes et engagements en début de séance par le Président de la CAL.

PROCESSUS MIS EN ŒUVRE	CADRE DE RÉFÉRENCE ET CRITÈRES D'APPRÉCIATION	MESURES ACTUELLEMENT MISES EN ŒUVRE POUR ÉVITER L'INÉGALITÉ DE TRAITEMENT	RISQUES DISCRIMINATOIRES	RECOMMANDATIONS
<p><b>1</b></p> <p>INSTRUCTION DES DOSSIERS PAR LES AGENCES : SÉLECTION DES DOSSIERS POUR LE PASSAGE EN CAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi DALO : publics prioritaires.</li> <li>Règlement intérieur.</li> <li>Délégations accordées aux services pour décider de la recevabilité des dossiers de candidature. Deux critères : "Mutation avec problèmes" / "Candidatures présentant des ressources insuffisantes ou une situation professionnelle fragile".</li> </ul>	<p>Passages des dossiers de demandeurs "fragiles" en CAL pour recevabilité permettant un avis collégial sur la situation.</p> <p>Candidats "fragiles" reçus par les chargés de clientèle : connaissance approfondie de la situation du demandeur et explicitation du système d'attribution, permettant de désamorcer le sentiment de discrimination.</p>	Risque d'arbitraire ou de présélection subjective.	Etablir une liste de critères clairs et partagée au travers d'un classement et une synthèse des critères.
			Risque que les pratiques ne soient pas identiques selon les chargés de clientèle.	Baliser, sur une base écrite, la liste des types d'informations qu'il est possible de prendre en compte.
			Risque de discrimination dans la demande d'informations supplémentaires sur les ménages.	Définir les modalités de jugement des dossiers par les chargés de clientèle dans une optique égalitaire (examen sur dossier, entretien approfondi, demande de renseignements à d'autres institutions...)
				Engager un travail partenarial avec le Conseil Général et les partenaires sur les types d'informations transmises notamment par les assistantes sociales.
				Mettre en œuvre de manière systématique l'obligation de motivation.
	Etablir un bilan régulier des problèmes rencontrés dans la sélection des dossiers au regard de la lutte contre les discriminations.			
	Disposer d'un document écrit comme cadre de référence (support écrit à la délégation accordée au services).			

PROCESSUS MIS EN ŒUVRE	RISQUES DISCRIMINATOIRES	RECOMMANDATIONS	
<p><b>2</b></p> <p>CAL : EXAMEN DES DOSSIERS</p>	1 Présentation des dossiers par les chargés de clientèles.	Définir et poser par écrit les modalités de présentation des dossiers et de prise de parole au sein de la CAL.	
	2 Examen de la recevabilité des dossiers "fragiles".	Etablir une liste de critères claire et partagée (classement).	
	3 Sélection des dossiers pour l'attribution : sélection des trois candidatures au minimum (loi DALO).		
	4 Hiérarchisation des trois dossiers et établissement de la liste d'attente.	Risque de discrimination dans la demande d'informations supplémentaires sur les ménages.	Mettre en œuvre l'obligation de motivation.
		Risque de traitement différencié.	Baliser dans la charte la limite des types d'information - sur une base écrite qu'il est possible d'évoquer.
		Risque de discrimination au nom de la mixité sociale.	Rendre effective l'obligation de justification de l'absence de présentation de trois candidatures.
		Risque de voir certains acteurs peser sur la décision finale.	Elargir la composition de la CAL à des associations représentatives des "communautés" lorsqu'il en existe / clarifier les modalités de représentation de ces communautés au sein des associations de locataires.
			Etablir une trace écrite de débats qui ont motivé la décision de la CAL (préciser les informations) / Rendre accessibles les informations / Préciser les modalités de transmission.
		Instituer deux personnes chargées au sein de la CAL de rappeler les règles et faire appliquer les principes de la charte de lutte contre les discriminations.	
		Etablir un bilan régulier des problèmes rencontrés dans la sélection des dossiers et les attributions au regard de la lutte contre les discriminations.	



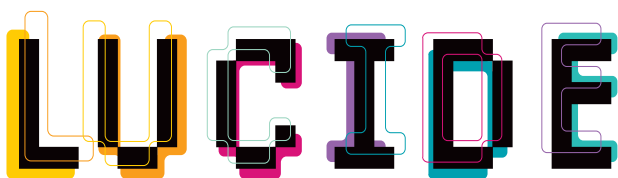
## Le projet LUCIDE

LUCIDE est un projet qui s'inscrit dans le cadre du programme EQUAL du Fonds Social Européen. Il est porté par 7 organisations de Haute-Normandie : l'Association Régionale des Missions locales et PAIO, l'Union Sociale pour l'Habitat, le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise, le Rectorat de l'Académie de Rouen, le M.R.A.P., OPCALIA Haute Normandie et l'Association Globules - Le Journal de l'Écrit Santé.

Le projet LUCIDE porte sur tous les types de discriminations (voir les 18 critères de l'article 225-1 du Code Pénal) et sur l'ensemble des actes, pratiques, procédures et

processus qui entraînent, directement ou indirectement, des discriminations dans la vie quotidienne. Ses objectifs sont de produire des données sur les phénomènes discriminatoires (diagnostics), de développer une prise de conscience de leur ampleur et de leurs diverses formes (conférences débats, colloques, modules de sensibilisation...), et de promouvoir l'adoption de pratiques et procédures non discriminantes à partir de recherche-actions expérimentales menées en coopération avec des partenaires de terrain.

Le projet comporte six champs d'action correspondant à six domaines clés de la vie quotidienne: la santé, le logement, la communication, l'éducation, la formation et l'emploi.



Ensemble contre toutes les discriminations

## Le plan d'action LUCIDE Logement

Ce plan d'action a été élaboré par un groupe de travail constitué d'acteurs clés du logement en Haute Normandie : Services de l'État (DRE, DDASS) Union Sociale pour l'Habitat, FNAIM, Départements de Seine-Maritime et de l'Eure, Associations (Missions locales, AIVS, ...)

L'objectif défini par ce groupe est de contribuer à une clarification et une explicitation de la notion de discrimination dans l'accès au logement et de mobiliser les acteurs à toutes les étapes de la chaîne de l'accès au logement pour lutter contre ces processus discriminatoires dans les secteurs public et privé.

## 3 étapes majeures :

- Organisation d'un colloque sur « Les discriminations dans l'accès à l'Habitat : quels enjeux, quelles solutions, quelles perspectives ? » le 20 décembre 2006 au Département de Seine Maritime et publication des Actes du colloque sous la forme d'un document ressource.
- Mise en place de sessions de formation à la lutte contre les discriminations sur la base de modules définis spécifiquement pour les professionnels du logement et contextualisés en fonction des territoires pilotes.
- Mise en place de groupes de travail orientés sur l'identification des besoins de professionnels et la construction d'outils.

L'accompagnement de ce plan d'action a été assuré par ACADIE-Reflex.

