

**I.S.C.R.A.** - méditerranée

site : [www.iscra.org](http://www.iscra.org)

**Note de capitalisation de la formation-action  
à la prévention et à la lutte contre les discriminations  
Association Villeurbanne Droit au Logement  
(novembre 2007- mars 2009)**

**Olivier Noël**

**Etude réalisée pour la ville de Villeurbanne dans le cadre du plan local de  
lutte contre les discriminations au logement  
Février 2010**

## **Introduction**

La formation-action à la prévention et à la lutte contre les discriminations, conduite par l'Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée<sup>1</sup>, au sein de l'AVDL entre novembre 2007 et mars 2009, a duré au total cinq journées et demie, auxquelles s'est ajoutée une journée spécifique de formation au droit de l'anti-discrimination. Elle s'est inscrite dans un projet plus large de l'association débuté en 2006, projet intitulé IDEAL (Informer sur la Discrimination et l'Égalité de traitement, Agir pour l'accès au logement pour tous) construit autour de 4 axes : se former, informer, accompagner, sensibiliser. La présente note met en exergue :

- les étapes de la démarche, les méthodes mises en œuvre ;
- les enjeux, effets et résultats de la formation-action sachant qu'il est difficile d'évaluer ses effets propres, de la dynamique associative et de la mobilisation territoriale (plan local de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement), autant d'éléments qui entrent en interaction ;
- les perspectives pour prolonger le processus de changement et passer d'une configuration discriminatoire à une configuration égalitaire dans le champ du logement.

## **Méthode utilisée pour la capitalisation**

Ce travail de capitalisation a recueilli préalablement l'accord de l'équipe salariée de l'AVDL (réunion du 6 juillet 2009) qui a participé à l'ensemble du processus de formation-action et s'est effectué en étroite collaboration avec le directeur de l'AVDL. Cette note s'appuie principalement sur :

- les prises de notes des formateurs durant le processus de formation-action et les séances de bilan ;
- les documents complémentaires transmis par l'AVDL (Bilan intermédiaire de l'action du groupe discrimination années 2008-2009) ;
- les outils produits au terme du processus de formation-action (Égalité de traitement et non discrimination charte d'engagement de l'AVDL, procédure interne concernant les faits discriminatoires, plaquette d'information à destination des usagers de l'association) ;

La présente note a été amendée par le directeur de l'AVDL, Sylvain Camuzat (la date de remise du texte n'ayant pas permis une validation collective).

---

<sup>1</sup> Deux formateurs de l'ISCRA étaient présents à chacune des séances.

## 1 – Etapes de la démarche, méthodes mises en œuvre et supports utilisés

La démarche de formation-action conduite avec l'AVDL entre novembre 2007 et mars 2009 s'est déroulée en 5 étapes successives mobilisant des méthodes pédagogiques distinctes.

### La première étape de la démarche vise tour à tour :

- à favoriser un *processus de reconnaissance et de conscientisation collective de la réalité discriminatoire* en ouvrant un temps de parole dédié spécifiquement à la problématique ;
- et à identifier des enjeux institutionnels, professionnels voire personnels au sein du collectif de travail.

La méthode privilégiée à ce stade d'intervention est celle de la *discussion professionnelle*, qui repose sur la centralité de la parole, le respect de la parole de l'autre, la confidentialité des échanges, des rapports d'égalité au sein du collectif constitué et enfin la rationalité des arguments échangés, autant de principes de fonctionnement dont le formateur est le garant.

La discussion professionnelle fait émerger, à partir de situations concrètes et précises, des perceptions différenciées du problème discriminatoire et des solutions à lui apporter mais également des sensibilités différentes (liées à l'expérience personnelle qui peut manifester tour à tour un sentiment de culpabilité ou une souffrance liée à l'expérience vécue).

L'objectif pédagogique de ce premier temps est de pointer les **décalages de perception** et les **décalages de langage** dans la manière de nommer le problème lui-même (les difficultés supposées d'intégration, la manifestation de différences culturelles etc...), voire son impossibilité à le nommer (« *la discrimination qu'est-ce que c'est ?* » ; « *on n'est pas au point* » ; « *on ne sait pas les reconnaître* » « *comment on mesure les discriminations ?* ») et les éventuelles logiques de déplacement du problème (la pénurie de logement, l'absence de ressources, une politique spécifique de logement à destination des immigrés, le racisme etc...).

**La deuxième étape de la démarche vise** - à partir de l'identification des décalages de perception et de langage à :

- à préciser un certain nombre de notions, de concepts pour que le groupe adopte un langage commun et de « nouvelles lunettes sociales » (une nouvelle perception cognitive du problème), éléments indispensables à la *construction d'une professionnalité partagée*<sup>2</sup> entre acteurs professionnels

<sup>2</sup> Jusqu'alors la question était portée par la seule directrice ayant réalisé son mémoire de Diplôme Supérieur du Travail Social sur ce sujet : Agnès VOISIN, *Logement et discrimination : effets de la discrimination liée aux origines, analysés à travers le parcours logement des personnes issues de l'immigration maghrébine*, DSTS, Collège coopératif Rhône-Alpes, Lyon 2005, 138 p + annexes.

(l'équipe de l'AVDL) et associatifs (le Conseil d'Administration de l'AVDL) afin de favoriser une logique durable de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'accès, le maintien et la mobilité dans le logement.

La construction de ce langage commun s'appuie sur la définition des principales notions en jeu (égalité, discrimination) à partir d'une approche qui articule des éléments de compréhension philosophique, historique, sociologique et juridique du phénomène afin de mieux appréhender les éléments qui ont favorisé son occultation en même temps que son inscription et sa stabilisation dans les cadres de travail quotidiens.

➡ *Supports pédagogiques utilisés :*

\* *tableau généalogique « De l'égalité à la lutte contre les discriminations : valeurs, normes et pratiques ».*

\* *film documentaire « Paris, Couleurs », 2005, de Pascal Blanchard et Eric Deroo.*

\* *Tableau synthétique « La différenciation entre racisme et discrimination ».*

\* *Bibliographie « les discriminations dans le domaine du logement ».*

**La troisième étape de la démarche vise à évaluer l'appropriation des notions dans l'exercice de la professionnalité quotidienne des professionnels et à mieux cerner les éventuels processus de discrimination inscrits dans l'organisation de travail.**

➡ *Support pédagogique utilisés :*

\* *Schéma « La professionnalité : système de valeurs et de normes, système d'expertise, système de pratiques ».*

\* *Schéma « La coproduction systémique des discriminations dans le domaine du logement »*

\* *Grille de lecture : « Mieux définir la discrimination »*

\* *Schéma : « Les usages du droit : entre persuasion, dissuasion et sanction »*

La méthode de travail autour de la notion de professionnalité vient souligner les tensions qui peuvent exister entre le système éthique (valeurs, convictions militantes, etc. ) et le système pratique (actes quotidiens) des professionnels de l'AVDL. Cette mise en tension vient alors mettre en exergue :

- un risque d'implication de l'équipe dans des processus de discrimination systémique analysé à partir notamment d'une situation dite « Belphegor ». Cette situation, longuement discutée dans le groupe, concerne une demande adressée par un réservataire à l'AVDL de convaincre une personne portant le voile intégral de refuser une proposition de logement, le réservataire anticipant lui-même un refus probable du bailleur anticipant lui-même une

réticence du voisinage selon un processus de *coproduction*<sup>3</sup> systémique de la discrimination déjà largement observé dans le champ de l'emploi.

- l'enjeu de mieux écouter les demandeurs de logement qui sont confrontés à l'expérience de la discrimination : « *prendre en considération la souffrance de l'autre* » ; d'« *aborder les effets psychologiques de la discrimination* ».

Dès lors les membres de l'équipe ont souhaité sortir de l'inconfort d'une forme d'imposture (vis-à-vis d'eux-mêmes et des bénéficiaires de leurs actions) : « *On est tombés dans le jeu du réservataire, on n'a pas voulu se mettre en porte-à-faux avec lui* » ; « *on s'est fait avoir* » ; « *j'ai le sentiment d'être un discriminant passif* » tout en ayant pleinement conscience de l'inconfort que pouvait générer une posture de prévention et de lutte contre les discriminations : « *il faut revoir la façon de travailler même si c'est compliqué* » ; « *on ne doit pas être les intermédiaires de la discrimination* ».

### **La quatrième étape de la démarche vise à analyser les effets de l'expérience répétée de la discrimination et de la prendre en considération dans l'accompagnement des demandes d'accès, de mutation ou de maintien dans le logement.**

Ce nouveau temps d'apports conceptuels s'appuie sur les acquis croissants de la psychosociologie, de la psychologie ou encore de la psychanalyse. Il poursuit la construction d'un langage commun au sein du collectif de travail afin de mieux appréhender les effets psychologiques de la discrimination et de mieux comprendre les mécanismes d'occultation à l'œuvre.

#### **➡ Supports pédagogiques utilisés :**

\* *documentaire audiophonique de Christel Lescrainier sur « Le collectif d'habitantes de l'association Habiter Enfin ! (extraits) ;*

\* *Tableau synthétique des mécanismes d'occultation cognitifs et psychanalytiques de la discrimination raciale*

\* *Texte : La discrimination comme mode d'« extermination sociale » (Fethi Benslama)*

### **La cinquième étape vise à formaliser les acquis de la formation en termes de perspectives d'actions concrètes et à élaborer des procédures.**

La prise de conscience individuelle (au niveau professionnel) et collective (au niveau de l'association AVDL) des différents niveaux de responsabilité dans le système de coproduction des discriminations permet de pointer tour à tour :

- les changements organisationnels et professionnels que cela implique ;

---

<sup>3</sup> NOËL Olivier, « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ? » in dossier : connaître et combattre les discriminations, *Hommes et Migrations*, n°1219, mai-juin 1999, p. 4-17.

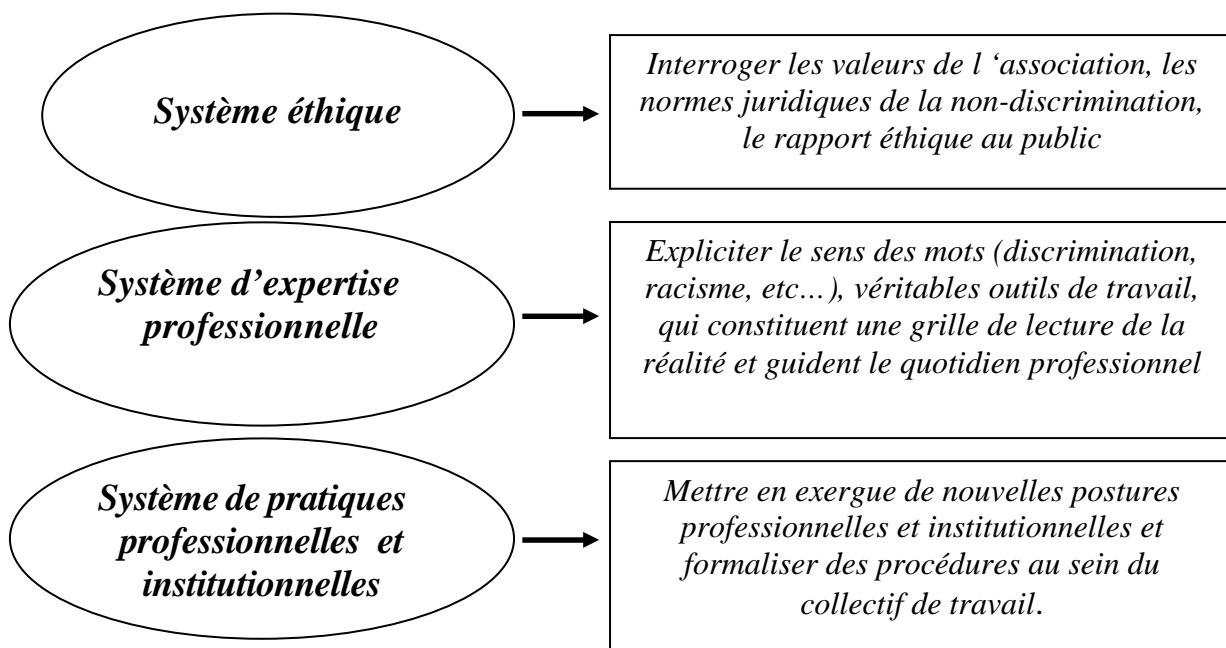
- les enjeux de mise en visibilité des processus discriminatoires ;
- la nécessaire mobilisation d'une grille de lecture juridique du problème afin mettre un terme aux logiques insidieuses de coproduction du phénomène.

Elle donne alors lieu à l'élaboration d'un texte de référence qui réaffirme les orientations de l'association (une charte d'engagement) et à leur déclinaison concrètes par la mise en œuvre de procédures partagées au sein de l'association (procédure interne concernant les faits discriminatoires).

## 2 – Enjeux, effets et résultats de la formation-action

### 21. Les changements de postures professionnelles individuelles des professionnels intermédiaires du logement.

Le travail autour de la notion de professionnalité a permis de mettre en exergue certaines tensions entre l'éthique des professionnels et leur pratique effective.



### Un concernement mieux partagé au sein de l'équipe et un discernement accru pour une posture équilibrée

Si les premiers échanges au sein de l'équipe pouvaient faire apparaître des écarts de perceptions dus notamment à un mode de concernement plutôt personnel (lié à l'expérience vécue des professionnels eux-mêmes), un des effets de la formation a permis de construire une perception plus largement partagée du problème au sein de l'équipe, certains se disant « plus

*sensibilisé[s]*», d'autres encore témoignant désormais d'« *une attention plus grande* » au problème.

Parallèlement à une perception subjective mieux partagée, les membres de l'équipe témoignent aussi d'une prise de distance et d'une objectivation plus grandes face aux situations qu'ils rencontrent : « *j'étais persuadé qu'elle était discriminée mais il fallait le vérifier* » ; « *il faut objectiver le ressenti à partir de critères* » prenant conscience des enjeux de leur intervention en matière de prévention de la discrimination : être attentif à toute situation perçue comme discriminatoire, qu'elle le soit ou non, et distinguer ce qui relève d'une injustice sociale et ce qui relève d'une pratique illégale. Enfin les professionnels de l'AVDL sont conscients des risques encourus par l'usager « *qui met la discrimination partout, [qui] ne s'en remettra jamais* » quand l'enjeu est de l'aider lui aussi à bien distinguer les pratiques discriminantes (légales, justifiées) des pratiques discriminatoires (illégales, fondées sur un critère prohibé) au risque, dans le cas contraire, de l'enfermer dans une logique de victimisation.

### **Une posture de vigilance, de veille parfois difficile vis-à-vis de partenaires peu ou pas formés à la problématique**

Cette posture, à la fois plus sensible et plus lucide face aux mécanismes discriminatoires, confronte les professionnels de l'AVDL, lors des étapes liées à l'attribution de logement, à une perception accrue des risques de discrimination. Notamment ils observent des situations de sélection où la « *bonne ou la mauvaise impression* », le « *feeling* » font office de critères de sélection laissant place aux préjugés, aux stéréotypes (« *le chinois est un bon payeur* ») et par voie de conséquence aux pratiques discriminatoires (d'autres sont préjugés « *mauvais payeurs* » et seront donc inégalement traités). Le positionnement des professionnels de l'AVDL est d'autant plus fragile que leurs partenaires sont rarement sinon jamais formés et du coup « *la résonance du terme (discrimination) est violente* » vis-à-vis de ces mêmes partenaires, et ce d'autant plus qu'elle n'est pas du tout conscientisée et encore moins mal intentionnée : « *on loge des immigrés donc on ne discrimine pas* ».

### **Une position d'observation des faits discriminatoires formalisée par la participation à l'observatoire villeurbannais des discriminations**

L'acuité professionnelle développée par les professionnels de l'AVDL pour distinguer les pratiques discriminantes (légales, objectives, justifiées, rationnelles et légitimes) des pratiques discriminatoires (illégales, subjectives, injustifiées, irrationnelles et illégitimes) leur confère une place singulière dans l'observation des processus à l'œuvre dans le champ du logement. Leur position d'observation participante de l'intérieur du système pourra désormais être largement mise à contribution dans la construction du projet d'observatoire

villeurbannais des discriminations. À ce jour l'AVDL a complété 6 fiches d'enregistrement de situations de discrimination et s'est intégré dans le réseau de veille d'acteurs locaux engagés au niveau territorial dans une action ambitieuse de prévention et de lutte contre les discriminations, portée par la ville de Villeurbanne. L'AVDL est aujourd'hui le seul intermédiaire du logement engagé dans ce dispositif de veille territoriale (les autres étant des intermédiaires de l'emploi mobilisés depuis 2005 dans le cadre du projet européen Equal Accede) et l'AVDL bénéficie, à ce titre du conseil juridique à distance jusqu'alors dédié aux seules questions d'emploi. Il importe donc qu'à court terme, d'autres acteurs du logement puissent s'y associer de façon à déconstruire plus largement et durablement le système discriminatoire à l'œuvre dans le champ du logement.

## **22. Le changement de positionnement collectif au sein de l'association**

### **Une charte pour réaffirmer les valeurs fondamentales**

Si l'Association Villeurbannaise pour le Droit au Logement a inscrit dans ses statuts, dès 1985, « *La lutte pour l'accès au logement pour tous sans discrimination* », la formation-action a été l'occasion de se ressaisir collectivement de cette question à la fois au sein du conseil d'administration et de l'équipe professionnelle pour réaffirmer valeurs et engagements fondateurs du projet associatif de l'AVDL. Cette réaffirmation du projet fondateur a notamment pris la forme d'un texte intitulé « *Egalité de traitement et non discrimination : charte d'engagement de l'AVDL* » réaffirmant principes fondateurs, orientations générales et engagements de l'association.

### **Une inscription de la problématique dans l'organisation de travail et une stabilisation de la professionnalité**

L'intégration de la prévention et de la lutte contre les discriminations dans la professionnalité des agents s'est traduite par : une relecture des différentes étapes d'accompagnement des ménages ; une plus grande attention à la parole des personnes confrontées à une expérience de discrimination ; l'inscription systématique de la question dans les réunions d'équipe ; et enfin la formalisation de procédures partagées en interne. Autant de facteurs qui banalisent la prévention et la lutte dans l'exercice du quotidien professionnel – là où auparavant elle pouvait être cantonnée dans un registre de dénonciation morale - pour ne plus banaliser précisément les discriminations constatées. Ceci vient très certainement diminuer le malaise professionnel liée au sentiment d'impuissance ou de « discrimination passive » et vient conforter la position

des professionnels de l'AVDL dans la possibilité de construire un partenariat autour d'une problématique pourtant difficile<sup>4</sup>.

### **Le développement d'une fonction de veille juridique et réflexive**

Ayant acquis la conviction que « *lutter contre la discrimination, c'est informer* » et en l'absence de mobilisation, à la hauteur des enjeux, des institutions publiques (Acsé, Halde) ou encore des centres ressources, l'AVDL réunit et diffuse, via une mailing-list et son site, une note « *veille doc§infos LCD et logement* » (informations relatives à la lutte contre les discriminations dans le logement) qui fait désormais référence nationalement dans le champ des acteurs concernés par cette problématique. Le site de l'AVDL donne également des informations de base aux personnes confrontées à une expérience de discrimination.

### **23. L'impact sur le partenariat local**

Le traitement de la question des discriminations dans le champ du logement est récent. La question est elle-même encore taboue. Dans ce contexte, les acteurs en charge du logement sont partagés entre ce qui leur apparaît comme prioritaire (favoriser l'accès au logement du plus grand nombre) et ce qui peut leur apparaître comme secondaire (assurer l'égalité de traitement dans l'accès au logement). Et le fait même de souligner l'existence d'un processus ou d'une pratique discriminatoire expose les acteurs associatifs vis-à-vis de leurs partenaires bailleurs. Ce qui conduit l'équipe de l'AVDL à dresser le constat que « *les partenaires ne veulent pas se mouiller* ». lorsqu'ils sont confrontés à des situations manifestement ou très probablement discriminatoires. Ainsi une association partenaire a souhaité déléguer à l'AVDL une situation « difficile ». Ceci s'explique par le fait que l'AVDL est historiquement perçue comme militante et désormais perçue comme compétente et spécialisée dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Il y a là un risque important non seulement d'isolement mais également « *d'apparaître comme des donneurs de leçons* » comme le souligne très justement l'équipe de l'AVDL si l'ensemble des partenaires n'entre pas dans le même processus de conscientisation-qualification-action. Plus fondamentalement seule la construction d'un cadre référentiel partagé (comme cela a été le cas pour les intermédiaires de l'emploi villeurbannais) permettra la déconstruction durable du système de coproduction des discriminations afin de passer d'une configuration discriminatoire (schéma 1) à une configuration égalitaire (schéma 2).

---

<sup>4</sup> Nous pouvons souligner ici que le processus de formation-action en direction des agents de gestion locative des offices HLM de Villeurbanne a conduit les professionnels au même résultat : la volonté d'échanger avec les autres acteurs du système d'accès au logement afin de réduire les risques de discrimination.

## **Un partenaire local en matière de lutte juridique contre les discriminations : ARCAD**

Les professionnels de l'AVDL, de par leur positionnement d'intermédiaire du logement sont confrontés à des bénéficiaires qui expriment un ressenti de discrimination dans l'accès au logement comme dans d'autres domaines de la vie sociale<sup>5</sup> (emploi, santé, scolarisation). Pour autant, s'ils sont à ce titre des intermédiaires de l'accès au droit, ils ne sont pas les mieux positionnés dans le système d'acteurs local – comme nous l'avons souligné précédemment - pour agir de façon frontale sur les processus discriminatoires à l'œuvre, leur action s'inscrivant plus dans une action de sensibilisation, de prévention.

Aussi, consciente de cette limite d'intervention, l'AVDL a engagé un travail en partenariat avec l'association ARCAD (Agir en Région pour un Avenir sans Discrimination créée en 2003) qui a pour vocation principale « *l'aide aux victimes et la mobilisation du droit* »<sup>6</sup> notamment par la mise en œuvre de permanences juridiques. L'AVDL oriente désormais les personnes confrontées à une expérience de discrimination vers l'association ARCAD à la fois pour son travail d'écoute et de qualification juridique des situations. L'autre axe de coopération avec l'association ARCAD a consisté à échanger et à tirer des enseignements de l'expérience d'ateliers « Rebonds » mis en œuvre conjointement par la Mission Locale de Villeurbanne et ARCAD (utilisation du jeu « Tribalía », intervention d'une avocate bénévole etc...).

## **24. Les pratiques d'accompagnement et de mobilisation des demandeurs de logement : un processus de longue durée**

La démarche en direction des bénéficiaires de l'association (ateliers organisés par Cap Agir ensemble en 2008 puis internalisés en 2009 au sein de l'AVDL) a fait l'objet d'un rapport spécifique. Ce rapport souligne le paradoxe que « *la discrimination au logement n'a pas été abordée* » par les participants dans un atelier pourtant dédié à la question des discriminations dans l'accès au logement. Le rapport invoque, à raison, le caractère systémique des discriminations (dont les intermédiaires sont parfois les témoins directs) qui les rendent peu visibles aux yeux des demandeurs de logement. Ce constat implique que les demandeur(se)s de logement puissent suivre le même processus que les intermédiaires du logement à savoir -conscientisation – construction d'une grille d'expertise – mobilisation - comme en témoigne l'expérience du collectif montpellierain « urgence familles mal logées »<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Bilan intermédiaire de l'action du groupe discrimination années 2008-2009.

<sup>6</sup> [http://arcad69.free.fr/Projet\\_2009.html](http://arcad69.free.fr/Projet_2009.html)

<sup>7</sup> Créé en 2004 dans le sillon de l'association Habiter Enfin !, il a produit des observations des pratiques discriminatoires des bailleurs (notamment par la réalisation d'un reportage audio en 2006) et qui a donné lieu à un film de fiction, *Leïla l'inlogeable*, appuyé sur leur expérience collective de la discrimination en 2008.

### **Synthèse des documents et outils élaborés au sein de l'AVDL<sup>8</sup> :**

- 1 – Une charte : « Egalité de traitement et non discrimination, charte d'engagement de l'AVDL »**
- 2 – Une procédure interne concernant les faits discriminatoires**
- 3 – Une fiche d'information à destination des demandeurs de logement « Vous pensez avoir été confronté à une expérience de discrimination ? Que faire ? Où vous renseigner ? »**
- 4 – Un affichage systématique dans les locaux de l'association**
- 5 - Un outil de veille documentaire externe « Veille doc§infos LCD et logement » (15 n° depuis avril 2007).**

### **3. Perspectives pour prolonger le processus de changement : passer d'une configuration discriminatoire à une configuration égalitaire**

Les prédispositions initiales de l'équipe de l'AVDL, la méthode d'intervention sociologique et la durée du processus de formation-action (18 mois) ont vraisemblablement permis aux professionnels de l'AVDL de développer une professionnalité individuelle et collective de prévention et de lutte contre les discriminations à même de mettre en accord les valeurs fondamentales du projet associatif (« *La lutte pour l'accès au logement pour tous sans discrimination* ») avec ses engagements effectifs.

Le processus de formation-action mériterait d'être prolongé auprès du conseil d'administration (1 seule journée de travail en présence de l'équipe salariée) tant la question est complexe afin d'accroître encore le portage politique de la question dans l'espace public auprès des élus, des institutions compétentes, paraît indispensable au regard du caractère systémique et encore largement tabou des discriminations dans le champ du logement.

Par ailleurs il paraît indispensable que l'équipe de l'AVDL puisse tour à tour : prolonger son travail exploratoire dans un champ de pratiques encore peu balisé qui la place en situation pionnière ; et partager le fruit de son expérience innovante avec l'ensemble des partenaires concernés et en tout premier lieu les autres acteurs associatifs du territoire (comme par exemple AILLOJ ou encore CLLAJ Saint-Priest). Cette dimension « laboratoire d'expérience » inscrite dans la durée pourrait faire l'objet de partenariats plus étroits avec l'université et le monde de la recherche et mériterait d'être intégrée au plan villeurbannais de lutte contre les discriminations.

---

<sup>8</sup> La plupart de ces documents sont téléchargeables sur le site : <http://www.avdl.fr/droitaulogement/discrimination.php>

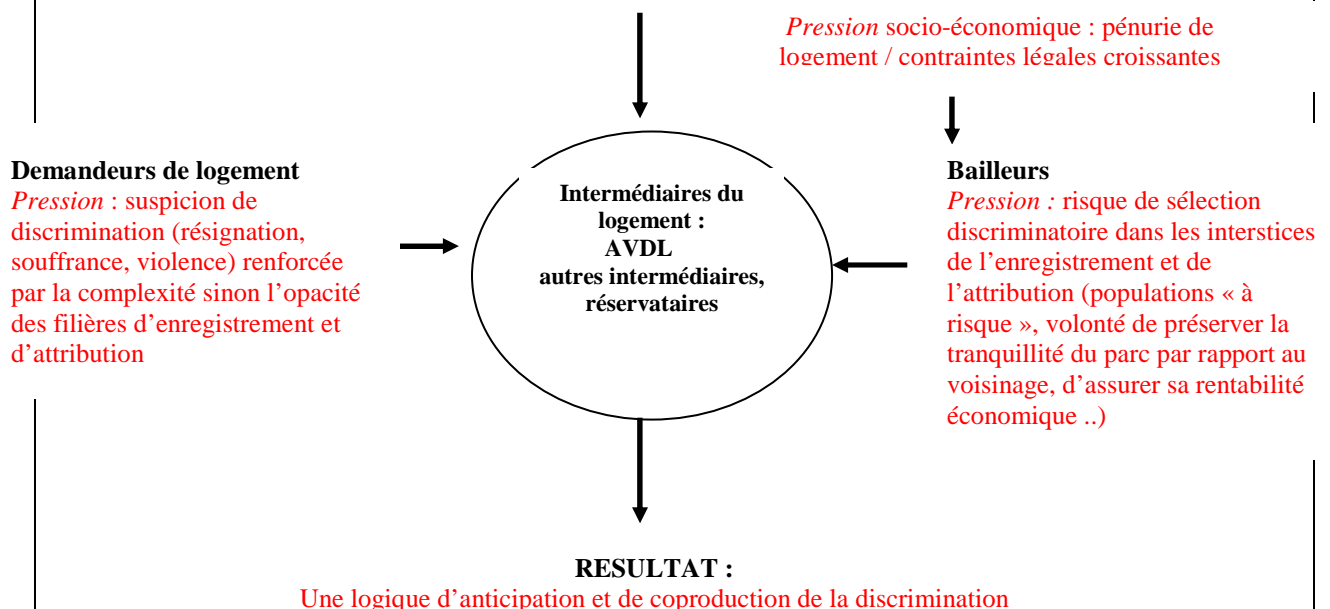
## Deux temps pour deux configurations distinctes

Le schéma ci-après illustre une configuration discriminatoire où l'absence de cadre référentiel partagé favorise une logique de coproduction de la discrimination.

### Schéma 1 : une configuration discriminatoire dans le domaine du logement social.

#### Des injonctions normatives contradictoires :

Loi d'Orientation de la Ville 1991 (principe : mixité sociale) –  
Loi modernisation sociale 2002 / Loi Dalo 2007 (principe : anti-discrimination et droit au logement)



Le schéma ci-après vient souligner la nécessité, si l'on souhaite déconstruire durablement le système discriminatoire :

- dans un premier temps de former l'ensemble des acteurs (ce qui a été partiellement entrepris pour les bailleurs sociaux, élus...), notamment les intermédiaires dont ceux du réseau associatif mais également les réservataires (préfecture, collectivités, 1% logement) afin de les sensibiliser au double enjeu de mise en visibilité des processus discriminatoires et de mobilisation du droit comme élément de régulation des situations ;
- dans un deuxième temps de mettre en œuvre des procédures partagées de recueil, d'analyse et de traitement des situations de discriminations identifiées (cellule de veille locale, observatoire).

## Une configuration égalitaire dans le domaine du logement social.

### L'application de la seule norme de l'égalité de traitement :

Délibération de la HALDE 2009-133 du 16 mars 2009 pour une mixité sociale sans discrimination  
Loi modernisation sociale 2002 / Loi Dalo 2007  
(principes d'anti-discrimination)

#### Mobilisation du droit :

ARCAD (écoute et permanence juridique d'avocats) ;  
HALDE (permanence des correspondants, saisine, etc.)  
Tribunaux

Mise en visibilité des processus discriminatoires : enregistrement des situations de discrimination, cellule de veille, observatoire

