

# Prévention des risques de co- production des discriminations : l'expérience de l'AVDL

« Prévenir les risques de discriminations dans l'accès au logement »  
AVDL, Juillet 2018

# 1 / Mais qui est l'AVDL?

- ▶ Une association basée sur Villeurbanne, 2e commune de l'agglomération lyonnaise :
- ▶ Un territoire métropolitain où la dynamique territoriale est forte (1,3 millions d'habitants)...
- ▶ Avec des tensions et pénuries permanentes en matière d'hébergement et de logement :
- ▶ 145 000 logements sociaux et 65 000 demandeurs en attente
- ▶ 6 000 places d'hébergement et 8 500 personnes en attente d'un hébergement
- ▶ Estimation de 1 500 personnes sans abris
- ▶ Forte hausse des prix moyens des logements neufs en 2017 : + 2,6 % dans la Métropole (3 977 €/m<sup>2</sup>), + 5,4 % à Lyon (4 814 €/m<sup>2</sup>)
- ▶ Perspectives 2030 : + 150 000 habitants; + 8 000 à 9 000 logements / an (dont 4 000 logements sociaux)

- ▶ **Notre cœur de métier** : l'Accueil, l'Information et l'Orientation (AIO) ainsi que l'accompagnement social de ménages en situation de précarité ayant une problématique logement (recherche/accès/maintien)
- ▶ 10 salariés, 1 000 ménages/an accueillis dans ses locaux, 400 accompagnés individuellement (ASLL, FNAVDL Dalo, Hors Dalo....) et principalement relogés dans le parc social
- ▶ **Partenaire des bailleurs sociaux** : membre d'une CAL, siège au CA d'un OPH, mène des projets avec plusieurs bailleurs sociaux
- ▶ **Qui a par ailleurs développé une réflexion et des outils pour renforcer l'égalité de traitement et la prévention des discriminations dans le champ du logement**

# 2/ La démarche de prévention des discriminations de l'AVDL

- ▶ **1985** : Inscription de la lutte contre les discriminations dans les statuts de l'AVDL dès sa création
- ▶ **2006** : développement de nos compétences et de nos actions dans ce domaine....
- ▶ ...Dans un cadre plus global qui est celui du **Plan Villeurbannais de lutte contre les discriminations**
- ▶ Une démarche permettant de **réaffirmer collectivement les valeurs et engagements fondateurs** de notre association...
- ▶ ...Tout en l'inscrivant dans notre **quotidien de professionnel du logement**
- ▶ Une démarche en **5 étapes**, devenus des axes de travail qui perdurent

## Etape 1 La formation : une acquisition des pré requis

- ▶ Des cycles de formation-action avec l'ISCRA (Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée) pour des apports sociologiques, méthodologiques et également juridique en lien avec les questions de discrimination;
- ▶ Des journées régulières de travail en interne
- ▶ Aujourd'hui, tout salarié prenant un poste à l'AVDL participe à une formation en lien avec la LCD dans la 1ere année de son contrat

## Etape 1 : le temps de la formation, les bénéfices

Une 1ere étape qui a permis de **prendre conscience** :

- ▶ De notre place d'« intermédiaire du logement » ...
- ▶ ... Evoluant dans un cadre systémique;

Que prévenir et lutter contre les discriminations :

- ▶ c'est en premiers lieux **travailler sur ses propres pratiques...**
- ▶ ... et **acquérir une posture professionnelle visant à faire respecter le droit** tel qu'il est établi par les directives européennes et retranscrit dans le droit français.



## Etape 1 : le temps de la formation, les bénéfices

Plus largement :

- ▶ Travailler à atténuer un risque en lien avec la commission d'un délit relève pour toute structure, **d'une simple politique de prévention des risques dans le cadre professionnel;**
- ▶ En terme de gestion de ressources humaines : la formation des salariés, l'apport de clés de compréhension des phénomènes discriminatoires et la formalisation d'un cadre interne est :
  - **une plus value en terme de compétences professionnelles;**
  - **une sécurisation, un confort dans la pratique quotidienne avec les familles que les salariés accompagnent et les partenaires avec qui ils travaillent**

## Etape 2 : Mise en place d'un système de vigilance interne formalisé

- ▶ Relecture de nos étapes de « sélection » des ménages accompagnés
- ▶ Analyse de situations pratiques remontant du vécu des salariés
- ▶ Création d'outils internes :
  - Charte d'engagement
  - Procédure interne de signalement
  - Nomination de référents au sein de l'équipe
  - Temps d'échanges formalisés et réguliers au sein de la structure
  - Fiche de signalement externe pour enregistrement à l'observatoire villeurbannais et participation aux réunions trimestrielles
  - Affichage systématique dans nos locaux

## Etape 3 : Etre un relais d'information et de sensibilisation

- ▶ Une compétence qui s'appuie sur les 2 1ers axes (Formation, Formalisation, Réactualisation régulière de nos connaissances)
- ▶ Deux « cibles » : le public et les professionnels

### Un effort d'information systématique de notre public :

- ▶ Affichage systématique dans nos locaux
- ▶ Plaquettes d'information à disposition
- ▶ Informations données en réunion collective
- ▶ Question ouverte posée dans le cadre des entretiens individuels
- ▶ La mise en place sur un temps donné (2008-2009) d'un groupe de parole pour les usagers autour de ces problématiques

## Etape 3 : Etre un relais d'information et de sensibilisation

Quelques constats issus du groupe de parole des usagers (2008-2009) :

- ▶ Une violence et une souffrance liées au vécu discriminatoire bien plus importantes que ce que les personnes laissent paraître dans leur discours;
- ▶ Dans le cadre de l'expression du ressenti, récurrence de la question de la discrimination liée aux origines et forte incompréhension à ne pas être considéré comme Français à part entière du fait de ses origines ou de sa religion

Quelques citations :

- ▶ « on nous freine l'emploi, le logement, l'éducation »
- ▶ « les gens qui discriminent n'ont pas conscience de la gravité des faits »
- ▶ « Etre discriminé, c'est un feu qui ne s'éteint plus »

## Etape 3 : Etre un relais d'information et de sensibilisation

Auprès de nos partenaires et des techniciens du logement :

- ▶ Rédaction et diffusion d'une veille documentaire sur les questions de discrimination au logement (semestrielle)
- ▶ Rédaction ou co-rédaction de notes thématiques
- ▶ Interventions régulières auprès de partenaires, dans les écoles d'AS (lutte contre les discriminations, transparence et objectivation des processus d'attribution....)
- ▶ Soutiens ponctuels de nos partenaires dans l'élaboration de leur propre stratégie de prévention LCD

## Etape 4 : Participation à la mise en visibilité des processus de discrimination

- ▶ Les discriminations dans le champ du logement, et particulièrement le logement social, restent un domaine encore trop peu couvert par la recherche et que les acteurs ont du mal à s'emparer
- ▶ Souhait de mieux comprendre les mécanismes en oeuvre
- ▶ Rappel au droit quand les pratiques repérées ne le respectent pas
- ▶ Si besoin, saisine des instances concernées (DDD, CADA...)

Sur le rappel au droit :

- Quelque soit le partenaire ou l'administration concernés, il est en général entendu et permet le rétablissement du droit de la personne
- A partir de cette approche LCD spécifique, permet de travailler sur l'accès au(x) droit(s) au sens large

## Etape 4 : Participation à la mise en visibilité des processus de discrimination

La participation à la Commission d'Attribution Logement d'un bailleur social :

- Notre travail « LCD » a été un élément, parmi d'autres, qui a motivé notre demande d'agrément préfectoral pour participer aux Commissions d'Attribution Logement;
- L'idée n'est pas de traquer la discrimination chez un bailleur social, ni d'être dans une posture clientéliste, visant à défendre les ménages que nous accompagnons;
- Au contraire, il s'agit de mieux comprendre les modalités des processus d'attribution, les contraintes diverses et variées pesant sur le bailleur et de renforcer le dialogue avec lui

## Etape 5 : Participer à l'échange d'expériences et à la réflexion globale en réseau

Sur Villeurbanne (politique municipale) :

- ▶ Réseau de vigilance LCD et d'accès au droits
- ▶ Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques

Au national :

- Réseau Reci ( Ressources pour l'Egalité des Chances et l'Intégration)
- Réseau RéEL (Réseau national Egalité et Logement)



## Récapitulatif de nos étapes :

**1/ Se former**

**2/ Mettre en place d'un système de vigilance interne formalisé pour prévenir les risques de coproduction des discriminations**

**3/ Etre un relais d'information et de sensibilisation auprès de notre public et des professionnels du logement**

**4/Participer à la mise en visibilité des processus de discrimination et rétablir l'accès au droit**

**5/Participer à l'échange d'expérience, la mise en réseau et à la réflexion globale sur ces questions**

## Quelques éléments supplémentaires sur notre travail :

### Une approche modeste :

- ▶ **Par les moyens que nous avons pour le mettre en œuvre : la démarche que nous avons engagée est à la portée de tous!**
- ▶ **Dans le rapport avec les autres maillons du système de sélection et d'attribution dans la chaîne du logement social : en appréhendant les aspects systémiques et de co production, il y a une prise de conscience que la posture accusatrice ou moralisatrice n'est pas nécessairement la plus adaptée pour faire évoluer le système**

## Quelques éléments supplémentaires sur notre travail :

### Un environnement territorial favorable :

- ▶ La lutte contre les discriminations est une action fortement portée par la ville de Villeurbanne :
- Une chargée de mission dédiée
- Soutien aux associations
- Accompagnement des victimes potentielles (permanences)
- Développement des lieux d'accès au droit
- Création d'un réseau de vigilance
- Accompagnement au changement des pratiques
- Formation des acteurs
- Accompagnement à l'intégration de la LCD dans les stratégies sectorielles de la ville

Quelques éléments supplémentaires sur notre travail :

Un environnement territorial favorable :

- ▶ La lutte contre les discriminations est une action fortement portée par la ville de Villeurbanne :

Le Plan de lutte contre les discriminations au logement (2008-2014)

- Diagnostic local préalable
- Elaboration d'un plan d'action signés par les partenaires dont :
  - ▶ Formation des bailleurs sociaux et des acteurs de l'accompagnement
  - ▶ Testing à la location privée
  - ▶ Mise en place d'un comité de réflexion sur la mixité sociale et la non discrimination dans l'habitat (Rapport « Faire ensemble une ville inclusive »)
  - ▶ Mise en place d'un comité d'agences immobilières contre les discriminations

## Pour aller plus loin :

« Face aux discriminations dans l’habitat, on aurait tort de ne s’attacher qu’aux expressions d’un racisme ordinaire de certains agents de la chaîne du logement, relativement minoritaires pour autant que l’on puisse en juger, et en tout cas en contradiction avec les valeurs des organismes HLM, des services municipaux et préfectoraux.

Les discriminations ne s’expliquent pas uniquement par des dérapages individuels qu’un rappel ferme du règlement permettrait de corriger. Nous assistons plutôt à une logique impulsée par un système de gestion – financier, administratif et politique –, qui échappe à toute intention directement discriminatoire, mais justifie, par l’énoncé de ses objectifs, des sélections prenant en compte l’origine ethnique et raciale des individus. »

« Le logement social en France et la gestion des “populations à risques” », P. Simon, 2003



Association Villeurbannaise pour le **Droit au Logement**

277 rue du 4 août

69100 Villeurbanne

04 72 65 35 90

[Avdl.asso@free.fr](mailto:Avdl.asso@free.fr)

[www.avdl.fr](http://www.avdl.fr)