

# GRUPE DE TRAVAIL

# LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



Fiche 5

Comment les instances de mon association peuvent garantir aux salariés leur soutien dans la lutte contre les discriminations ?

2021

The Fapil logo, consisting of the word 'fapil' in a stylized, lowercase font with a house-like shape above the 'a'.

*Groupe de travail animé par Nadia Hamadache, cabinet Concept RSE*

Fondé sur la mise en commun des expertises et des expériences de ses adhérents, notre réseau développe plusieurs modes d'intervention pour répondre aux difficultés rencontrées par les ménages :

- accueillir, orienter et informer les personnes ;
- les accompagner ;
- produire des logements de qualité et abordables ;
- et assurer une gestion locative adaptée.

Notre fédération apporte un soutien opérationnel et utile à ses adhérents et favorise les échanges. Nous associons d'autres acteurs à nos réflexions, convaincus de l'importance des partenariats pour construire ensemble des réponses à la hauteur des enjeux du mal-logement.

Avec le soutien : du Ministère chargé du logement ; du Ministère des Solidarités et de la Santé ; de la Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS) ; de l'Agence nationale de l'habitat (Anah) et de la Fondation Abbé Pierre.

The Fapil logo, consisting of the word 'fapil' in a stylized, lowercase font with a house-like shape above the 'a'.

Fédération  
des Associations  
et des Acteurs  
pour la Promotion  
et l'Insertion par  
le Logement

6, avenue du Professeur  
André Lemierre  
75020 Paris  
contact@fapil.fr  
www.fapil.fr



► Il peut être difficile pour un professionnel de toujours privilégier une posture de non-discrimination s'il ne se sent pas légitime à le faire par sa propre structure. **Que faire ?**

## Le dilemme du professionnel

*Dans ma structure :*

*À un propriétaire :*

*« Appelez ma direction si vous voulez, elle vous confirmera que je peux annuler notre mandat de gestion puisque vous refusez les familles Roms ! »*

*« Vous êtes bien gentils au service Captation, mais vos refus de mandats de gestion ne sont pas sans effet sur nos finances ! »*

*« J'ai en effet accepté de fournir un témoignage contre le propriétaire qui m'avait clairement fait comprendre qu'il ne voulait pas d'arabes dans mon logement. Pourquoi, il ne fallait pas ? »*



## Les risques pour les équipes et la structure

Pour le professionnel

- ▲ Le risque d'une souffrance éthique due au décalage entre le discours de non-discrimination et la réalité.
- ▲ Un mal-être du professionnel coincé entre des objectifs quantitatifs à atteindre et la volonté de lutter contre les discriminations.
- ▲ Le sentiment de ne pas remplir pleinement la mission sociale envers des personnes en difficulté.

Pour l'organisation

- ▲ Le risque juridique de se rendre coupable de co-production de discriminations.
- ▲ Le risque de créer des clivages entre les équipes qui n'ont pas les mêmes objectifs.
- ▲ Le risque en termes d'image et de réputation.



## Le cadre légal et éthique applicable

- **Inciter ou faire injonction à un salarié de se conformer (ou de fermer les yeux) à une demande discriminatoire** est constitutif d'une part de l'infraction de complicité prévue à l'article 121-7 du code pénal « Est complice [...] d'un délit la personne qui sciemment, par aide ou assistance, en a facilité [...] la consommation », et d'autre part engage la responsabilité civile du donneur d'ordre « La discrimination inclut le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé ».
- **La discrimination constitue un délit punissable de 3 ans d'emprisonnement et de 45000 € d'amende** quand elle conduit à refuser ou à limiter la fourniture d'un bien ou d'un service en raison d'un critère illégal.
- **« Les associations et organismes qui adhèrent à la Fapil [...] agissent pour qu'aucune discrimination, directe ou indirecte [...] n'intervienne dans le choix des locataires »**  
*Charte de la Fapil, 28 juin 2012*
- **Guide ADEL : fiche 18 « Mettre en place des outils et des procédures qui assurent une attribution sans discrimination »**



## La bonne posture à tenir

Un engagement à lutter contre les discriminations doit se matérialiser dans les pratiques professionnelles. Pour légitimer l'action des professionnels, la structure doit adopter une position claire.

**« Comment une structure peut-elle garantir à ses salariés son soutien pour tout refus de discrimination et en assumer les conséquences ? »**

### S'engager formellement

- ▶ Formaliser un engagement clair en interne pour garantir l'application au-delà de l'intention.
- ▶ Ajouter l'engagement de non-discrimination dans les statuts de l'organisation.
- ▶ Diffuser largement son engagement en interne ( en insérant une clause dans le contrat de travail par exemple) et en externe (en rappelant son engagement dans ses outils de communication, dans les signatures, par de l'affichage...).
- ▶ S'engager dans les démarches partenariales locales.

### Débattre du sujet régulièrement

- ▶ Mettre le sujet à l'ordre du jour des instances « L'enjeu de la non-discrimination ».
- ▶ Sensibiliser et former régulièrement les instances, les équipes, les bénévoles sur ces sujets pour diffuser une culture de l'égalité et de la non-discrimination.
- ▶ Sensibiliser les propriétaires en intégrant un sujet sur les discriminations au cours des AG, notamment pour les AIVS®.

### Structurer sa démarche

- ▶ Impliquer les instances dans un travail de réflexion et d'accompagnement au changement.
- ▶ Créer un comité de pilotage pour conduire une politique de prévention et de lutte contre les discriminations sur le long terme avec une revue de direction annuelle.
- ▶ Nommer un référent interne sur le sujet avec une mission claire de conduire la politique interne et d'être le point de contact pour les publics qui souhaiteraient signaler une discrimination.
- ▶ Construire une procédure interne d'alerte et de traitement en cas de repérage de discrimination.
- ▶ Se faire auditer par une tierce partie ou par ses pairs pour analyser la politique conduite (état des lieux, niveau de maturité par rapport au référentiel Fapil).
- ▶ Suivre quelques indicateurs statistiques pour repérer la discrimination indirecte potentielle (ex : durée moyenne d'accès à un logement en fonction d'un critère de distinction : ethnique, handicap, sexe, vulnérabilité économique...).



