

# Test pour mesurer les discriminations dans l'accès au logement privé sur le territoire de la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux

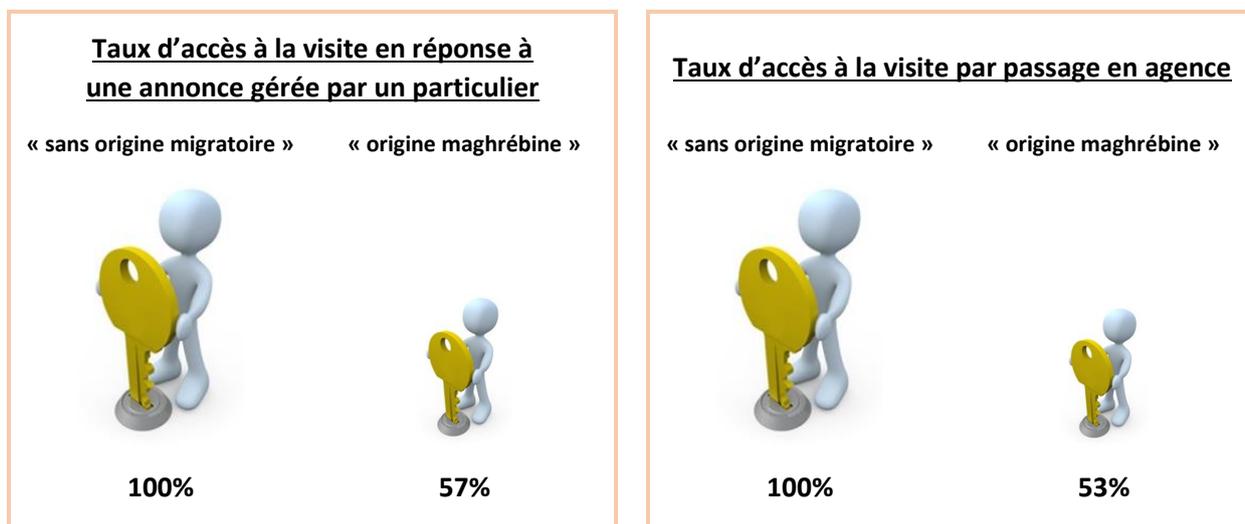
---

## SYNTHÈSE

Décembre 2023

Ce testing non-judiciaire a été commandé par le Grand Périgueux et réalisé par ISM CORUM. La Communauté d'agglomération souhaite renforcer ses actions de prévention des discriminations dans le domaine de l'accès au logement privé.

## Principaux résultats à retenir



**Des résultats très significatifs ont été enregistrés avec les particuliers en réponse à une petite annonce, et par passage spontané en agence.**

**Le candidat "homme supposé sans origine migratoire" n'a rencontré dans ce testing aucun obstacle pour accéder à la possibilité de déposer un dossier de candidature à la location.**

Tandis qu'à profil et situation professionnelle comparable, **le candidat « homme supposé d'origine maghrébine » a eu presque deux fois moins de chance** à chaque fois.

Pour les locations gérées directement par les propriétaires particuliers, les discriminations se sont manifestées de façon brutale dès la prise de contact téléphonique ou par mail : **presque la moitié des particuliers ont fait le choix de ne pas recontacter le candidat d' « origine maghrébine »** (43% d'entre eux).

Des discriminations par les agences se sont particulièrement manifestées lorsque les candidats sont passés dans leurs locaux pour des demandes ouvertes de location : **près de la moitié ont discriminé le candidat « homme supposé d'origine maghrébine » en ne lui fournissant pas le même service qu'à l'autre candidat** (47% d'entre elles).

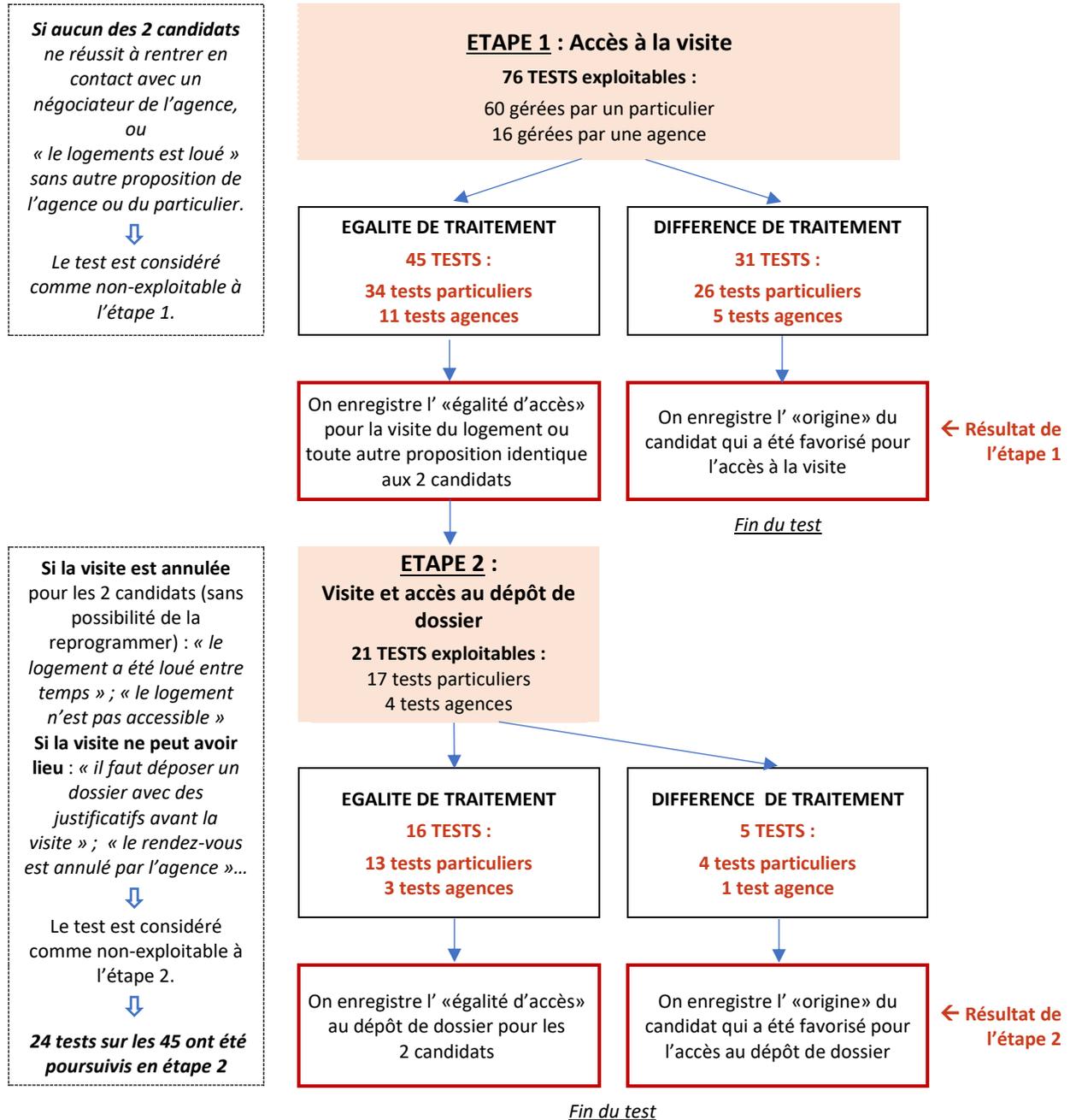
Parmi **les mauvaises pratiques enregistrées, directement discriminatoires ou ayant des effets discriminatoires**, on relève les procédés suivants :

- ne poursuivre qu'avec le candidat « supposé sans origine migratoire » (le rappeler lui seul, proposer à lui seul de garder ses coordonnées pour le recontacter si une nouvelle offre se présentait, etc.) : il s'agit d'une discrimination flagrante qui a été souvent observée dans ce testing, pour les particuliers comme pour les agences ;
- faire en sorte que le candidat « supposé sans origine migratoire » puisse constituer son dossier le premier en le relançant très rapidement après la visite ou en lui faisant comprendre qu'il sera prioritaire s'il le dépose ...



Pour les 17 tests par passage en agence consistant à formuler une demande ouverte (« un T2, en centre-ville de Périgueux, avec un budget de 600 € »), seule la première étape de prise de contact en présentiel dans l'agence a été prise en compte, avec ses résultats : proposition de visite d'un logement et/ou enregistrement des critères de recherche et des coordonnées du candidat.

## DEROULEMENT DES TESTS EN REPONSE A ANNONCES ET QUALIFICATION DES RESULTATS



## Résultats chiffrés détaillés des tests sur le parc locatif privé de la CAGP selon l'origine supposée du candidat à la location

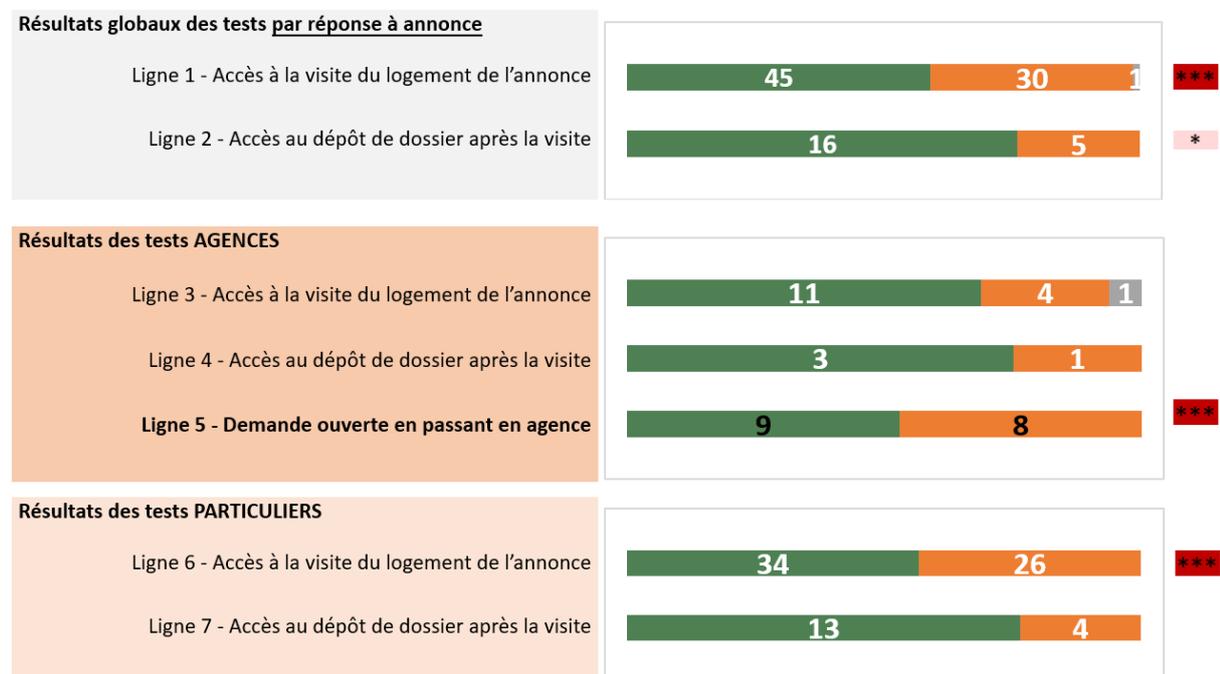
Les écarts constatés, illustrés dans le graphique ci-dessous, sont suffisamment nets pour démontrer l'existence de discriminations importantes en fonction de l'origine supposée des personnes dans l'accès au logement privé sur le territoire de la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux.

**Le candidat "homme supposé sans origine migratoire" n'a rencontré dans ce testing aucun obstacle pour accéder à la possibilité de déposer un dossier de candidature à la location** que ce soit avec les agences (en réponse à petite annonce, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> ligne du graphique ci-contre, ou par passage spontané en agence, 5<sup>ème</sup> ligne), ou avec les particuliers (6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> ligne).

Tandis qu'à profil et situation professionnelle comparable, **le candidat « supposé d'origine maghrébine » a été désavantagé, agences et particuliers confondus, près de 4 fois sur 10 pour pouvoir visiter le logement de l'annonce (1<sup>ère</sup> ligne, 30 fois sur 76), et près d'1 fois sur 2 en passant en agence immobilière pour une demande ouverte (5<sup>ème</sup> ligne, 8 fois sur 17).**

Pour rappel, les deux candidats étaient pourtant tous les deux salariés, tous les deux en CDI hors période d'essai, avec des profils professionnels comparables et rassurants sur le marché du travail actuel. Ils ont déclaré des revenus équivalents, et même un petit peu plus élevé pour le candidat-testeur « homme supposé d'origine maghrébine ».

■ Traitement égal    ■ Testeur sans origine migratoire favorisé    ■ Testeur d'origine maghrébine favorisé



*Note : dans ce testing, les degrés de significativité statistique les plus élevés (marge d'erreur <1%) ont été atteints par les discriminations enregistrées sur les demandes ouvertes en passant en agences, 5<sup>ème</sup> ligne, ainsi que pour l'accès à la visite sur les annonces des particuliers, 6<sup>ème</sup> ligne (et des agences et particuliers confondus, 1<sup>ère</sup> ligne, par voie de conséquence).*

### *Si on entre dans le détail entre agences et particuliers*

Pour les locations gérées directement par les propriétaires particuliers, les discriminations se sont manifestées de façon brutale dès la prise de contact téléphonique : **43% des particuliers, soit presque la moitié, ont fait le choix de ne pas recontacter le candidat « homme supposé d'origine maghrébine » dès la première étape de prise de rendez-vous** (6<sup>ème</sup> ligne, 26 tests sur 60).

Parmi les agences testées, même si un quart (3<sup>ème</sup> ligne, 4 sur 16) ont recontacté uniquement le candidat « homme supposé sans origine migratoire » parmi nos deux candidats sur la même petite annonce, l'égalité de traitement a davantage été respectée que par les particuliers.

Notons qu'une agence a même choisi de recontacter uniquement le candidat « homme supposé d'origine maghrébine » pour fixer le rendez-vous de visite (ce sera la seule fois dans ce sens de tout le testing) ; mais il s'agissait d'un logement mansardé dont la description faite aux deux candidats laissait penser qu'il avait déjà été visité à plusieurs reprises sans trouver preneur...

Par ailleurs, des discriminations par les agences se sont manifestées lorsque nos candidats sont passés dans leurs locaux pour des demandes ouvertes de location : **47% des agences, soit près de la moitié, ont discriminé le candidat « homme supposé d'origine maghrébine » en ne lui fournissant pas le même service qu'à l'autre candidat** (5<sup>ème</sup> ligne, 8 fois sur 17).

✓ *Si on entre dans le détail entre les deux étapes, avant et après la visite d'un logement, on observe dans ce testing que les discriminations se sont manifestées de façon assez brutale dès les premières prises de contact, soit en ne recontactant que le candidat « sans origine migratoire » après les candidatures par téléphone sur une petite annonce, soit en ne traitant que le candidat « sans origine migratoire » comme client potentiel lors des passages en agence sur demande ouverte.*

## **Conclusion**

---

Les propriétaires agissant pour leur propre compte méconnaissent le plus souvent le cadre légal général de la mise en location. Les professionnels de la location, qui en sont logiquement mieux informés, sont plus nombreux à adopter des pratiques égalitaires, par exemple en prenant en compte toutes les candidatures pour programmer des visites. Néanmoins, dans le détail des interactions, on observe qu'ils ne sont pas à l'abri de discriminer le candidat « supposé d'origine maghrébine ».

Par ailleurs, les observations recueillies nous indiquent que les formes d'inégalités de traitement ne s'arrêtent pas à l'étape de l'obtention ou non d'une visite. On peut craindre que de nouvelles pratiques discriminatoires n'interviennent jusqu'à l'obtention finale du logement, notamment :

- lorsque les agences soumettent les candidat·e·s qu'elles ont retenu·e·s aux propriétaires qui les ont mandatés ;
- lors de la sélection finale du ou de la locataire, que ce soit par les propriétaires gérant directement leur location, ou par les agences ayant y compris reçu un mandat de gestion.

Le logement est avec l'emploi une question centrale dans l'intégration sociale des individus. La réalisation d'un tel testing a une vocation pédagogique par la possibilité de mise en travail qu'elle offre aux acteurs du territoire concernés. C'est notamment l'occasion de prendre conscience que la discrimination est souvent niée, qu'elle fait courir des risques juridiques aux professionnel·le·s, même quand elle n'est pas volontaire et délibérée. L'enjeu est celui de la responsabilisation des acteurs concernés, du respect des droits fondamentaux et du principe d'égalité, et de la préservation de la cohésion sociale.