



Dossier de presse

Discrimination à l'égard de jeunes allochtones dans les discothèques et les lieux dansants : vers une approche efficace ?

1. Introduction

La discrimination à l'égard de jeunes allochtones dans les discothèques et les lieux de sortie est un problème récurrent, difficile à résoudre. Des actions contre ce type de discrimination ont déjà été menées dans les années septante et quatre-vingt. Toutes ces initiatives sont une source d'informations et nous aident à mieux comprendre ce phénomène malgré tout le processus de discrimination persiste. Une loi antiraciste¹ existe depuis 1981. Cependant, nous devons constater dans la pratique que cette loi est insuffisante pour combattre cette forme spécifique de discrimination. Nous constatons que le risque de condamnation est très faible et que, les condamnations effectivement prononcées, le sont généralement à l'égard des portiers². Les exploitants sont conscients des risques que comportent les violations de la loi antiraciste mais les amendes éventuelles en cas de condamnation ne sont pas assez dissuasives pour eux par rapport aux risques d'exploitation qu'ils courent. Suivre la voie juridique ne conduit donc pas au résultat espéré, certainement pas pour le public qui souhaite juste un libre accès.

¹ Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (modifiée par la loi du 10 mai 2007, *MB 30 mai 2007*).

² Cour d'appel d'Anvers, 25 avril 2000 ; Corr. Hasselt, 21 novembre 1996 ; Corr. Louvain, 25 mai 2005 ; Corr. Anvers, 26 juin 1998 ; Cour d'appel d'Anvers, 17 octobre 2003 ; par décision du Tribunal Correctionnel d'Hasselt du 12 juin 2007, un exploitant a été condamné à une amende de 2.750 euros (par arrêt de la Cour d'appel du 4 décembre 2008, l'exploitant a obtenu la faveur de la suspension).

Dans cette note, nous explorons le phénomène de la discrimination à l'égard de jeunes allochtones dans les discothèques et les lieux dansants. Les jeunes allochtones sont-ils souvent rejetés et quels motifs les exploitants invoquent-ils pour leur interdire l'accès ? Que dit la loi et que peuvent faire les victimes ? Ensuite, 10 recommandations seront formulées afin de rendre plus efficace la lutte contre la discrimination de jeunes allochtones dans les discothèques et les bars dansants. Nous concluons par des exemples concrets, l'un mis en place à Louvain et l'autre à Gand.

2. Discrimination dans les discothèques et les lieux dansants

2.1. Les refus sont-ils fréquents ?

De 2003 à 2008 inclus, le Centre a reçu 258 signalements relatifs à des pratiques de sélection à l'entrée de méga-discothèques et de lieux dansants. En 2007, la police a rédigé à ce sujet 108 procès-verbaux³. En ce qui concerne les données chiffrées du Parquet, le Centre ne dispose que du nombre de dossiers ouverts avec une prévention de racisme Code 56 C pour discriminations. Pour 2008, c'est un total de 103 dossiers. Ces dossiers peuvent se rapporter à l'enseignement, au logement, etc. En d'autres termes, le nombre de dossiers relatifs à la discrimination dans les discothèques ou les bars dansants ne peut se déduire de ces chiffres⁴.

Compte tenu du fait que des milliers de gens sortent, surtout le week-end, on pourrait, sur la base de ces données chiffrées, décider à tort qu'il n'est pas question de refus d'admission de masse. D'autres indicateurs indiquent toutefois que le problème reste préoccupant.

Les tests de mise en situation se sont avérés être une méthode éprouvée pour dénoncer la discrimination dans l'horeca. Le MRAX (mouvement antiracisme francophone) a ainsi effectué des tests de mise en situation dans les discothèques et les bars dansants. Ces tests ont montré que l'accès des testeurs allochtones a régulièrement été refusé. Le MRAX a publié ses constatations dans un rapport⁵. La VRT aussi a fait un test avec une caméra cachée, dans le cadre d'un reportage pour l'émission Panorama, et a constaté que les personnes allochtones se sont régulièrement vues refuser l'entrée de discothèques. Enfin, le Centre était lui aussi étroitement impliqué dans plusieurs actions⁶ et a amplement rendu compte de ses expériences négatives.

Un autre indicateur important, pour comprendre la problématique, sont les enquêtes menées auprès de jeunes. Ces enquêtes démontrent que de nombreux jeunes ont subi des pratiques de sélection. Nous déduisons également, de l'attention accrue des autorités locales pour ce sujet (Gand, Anvers, Louvain) et de leurs efforts pour améliorer la politique d'admission, que les pratiques de sélection ne sont pas un phénomène marginal.

³ Source de la Police Fédérale, Rapport annuel CECR 2008, Discrimination et Diversité, p. 120.

⁴ Source du Collège des procureurs généraux, analystes statistiques, Rapport annuel CECR 2008, Discrimination et Diversité, p. 115.

⁵ « La direction se réserve le droit d'entrée », Table Ronde du 14 novembre 2001.

⁶ Hoe discriminatie in dancings aanpakken (1998)? Verslag van één jaar gericht zoeken naar het doorbreken van discriminatiepatronen in het Limburgse uitgaansleven; het 'dancercrimination project' verslag van de actie, jaarverslag 1999 CGKR, medeburgers en landgenoten, p. 33-35.

Même s'il n'est pas possible de déterminer avec précision dans quelle mesure la discrimination se produit à l'entrée des discothèques et des lieux dansants, il est plausible de supposer qu'il ne s'agit pas d'incidents, mais d'un phénomène structurel par lequel certains groupes d'allochtones sont plus touchés que d'autres.

Pourquoi ces pratiques de sélection ?

Il ressort de conversations avec les exploitants et les portiers qu'il existe des problèmes croissants avec des jeunes. Selon eux, ce sont surtout des jeunes allochtones qui se rendent coupables d'intimidation verbale et physique (sexuelle). Cependant, il ne s'agit pas seulement d'un comportement inacceptable qui est mis en cause. Selon les exploitants, la simple manifestation physique en tant que groupe ou le caractère distinctif en tant que catégorie entraîne déjà des sentiments d'insécurité et de malaise chez le reste du public. Des comportements indésirables combinés aux sentiments de malaise engendrent une chute progressive du nombre de clients⁷.

Les exploitants et les portiers se protègent contre cette spirale par le biais de mesures préventives. Ils admettent qu'ils mènent à cet égard une **politique d'admission restrictive**. Une politique d'admission restrictive est menée à partir du moment où le portier/l'exploitant estime que continuer à accepter des allochtones aura pour résultat, de l'avis du reste du public, une trop haute concentration de jeunes allochtones. Les attentes dans ce domaine sont généralement basées sur des expériences du passé. Les exploitants reçoivent des signaux à ce propos, principalement oralement, ou ils voient le nombre de clients autochtones diminuer.

La conséquence en est que les personnes d'origine allochtone se verront refuser l'accès à partir de ce moment-là, tout simplement en raison de leur origine. Alors que la plupart des exploitants reconnaissent le caractère inéquitable de ces pratiques, ils déclarent en même temps qu'en raison de la continuité nécessaire dans l'entreprise, ils ne peuvent pas (ou difficilement) se passer d'une telle mesure. Un certain nombre d'exploitants refusent absolument d'admettre des allochtones. Une exception est parfois faite pour les allochtones qui parlent bien le néerlandais et sont en compagnie d'autochtones.

Le risque existe alors aussi que les jeunes allochtones, comme conséquence de cette politique d'admission restrictive, se détournent des possibilités de sortie classiques et organisent leurs propres fêtes, ce qui va accélérer la tendance à la ségrégation dans les lieux de sortie ou le développement de comportements hostiles, à cause de la discrimination.

Que dit la loi ?

Le droit s'inscrit dans la logique d'égalité de traitement en interdisant toute discrimination⁸. On peut attendre et exiger des exploitants qu'ils s'y conforment.

➤ Ce qui est permis

⁷ Rapportage Discrimination dans l'horeca. **Geweigerd?! Discriminatoir deurbelid in de horeca**, Association néerlandaise des Bureaux et Points de contact Anti-Discriminatoires.

⁸ Article 24 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007.

Les portiers font le tri, dans la pratique, en fonction de la tenue vestimentaire, du comportement, de la consommation d'alcool et de drogues, de la taille d'un groupe, etc. En une fraction de secondes, ils doivent évaluer si une personne convient au lieu.

Les perceptions et les expériences négatives contribuent à ce que l'accès soit en moyenne plus souvent refusé à certains groupes. Il est parfois difficile de prouver que l'appartenance ethnique est la raison du rejet. Les portiers examinent l'ensemble : la composition du public présent (individu ou groupe), la présence d'un éventuel risque accru, si la personne convient à l'ambiance ou pas, etc. Ces considérations sont décisives pour autoriser ou refuser l'accès. Les portiers ont le droit de poser des actions préventives de contrôle pour maintenir le calme et l'ordre⁹. Il doit être question de facteurs objectivement justifiés pour refuser l'accès, par exemple le fait qu'un client a déjà causé de graves problèmes dans le passé et la probabilité que cela se reproduise à l'avenir.

➤ Ce qui n'est pas permis

Admettre ou refuser des personnes ne peut se faire de façon arbitraire. La discrimination (faire une distinction sans raison objective) sur la base de la couleur de peau, l'origine nationale ou ethnique, est interdite et punissable. Ainsi sont interdits les quotas qui cherchent à éviter une « surreprésentation » de certains groupes de population, car cela implique automatiquement que les personnes sont refusées à cause de leur origine ethnique ou nationale.

2.4. Que peuvent faire les victimes ?

Sur le site internet du Centre se trouve une série d'astuces et de recommandations pratiques pour les personnes refusées à l'entrée d'une discothèque¹⁰.

Si des personnes sont refusées sur la base de leur couleur de peau et/ou de leur origine, elles peuvent alors le déclarer auprès d'un Point de contact Discrimination¹¹ ou du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Elles peuvent également faire dresser un P.V. par la police ou directement déposer plainte auprès du Procureur du Roi.

Mais est-ce efficace ? Nous constatons en effet que :

- 1) peu de victimes sont prêtes à effectuer une déclaration ;
- 2) la preuve d'un traitement discriminatoire (nécessaire pour un traitement pénal) est souvent difficile à fournir ;
- 3) une intervention de la police sur les lieux du délit est cruciale pour l'instruction ultérieure. Il est important d'inscrire le plus d'éléments possibles dans un procès-verbal. Cela augmente les chances d'obtenir une condamnation. Le Centre, en collaboration avec la police, a établi une liste de points importants pour la rédaction d'un P.V. en cas de refus discriminatoire de l'accès à une discothèque ou un lieu dansant¹².

⁹ Trib. Corr. d'Hasselt, 10 mai 2000.

¹⁰ www.diversite.be, Discrimination dans les discothèques. Informations concrètes pour tous.

¹¹ La liste de tous les Points de contact Discrimination peut être consultée sur <http://www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=50&titel=Links>.

¹² Handboek Discriminatiezaken, Politie Antwerpen, Aandachtspunten bij het opstellen van een proces-verbaal bij discriminerende weigering van toegang tot een dancing. Manuel des affaires de discrimination, Police d'Anvers, Points importants lors de l'établissement d'un procès-verbal en cas de refus discriminatoire de l'accès à un dancing.

3) Recommandations pour des pratiques de sélection transparentes et efficaces

Le Centre est d'avis qu'il faut chercher d'autres moyens de combattre la discrimination dans l'Horeca. Même si au départ l'affaire touche la victime et l'exploitant concerné, il est très important d'impliquer d'autres parties dans cette approche. Nous pensons ainsi en premier lieu aux autorités locales, à la police, au Parquet, aux portiers, aux exploitants, aux Points de contact Discrimination, au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et aux organisations de migrants.

Il va de soi qu'il y a lieu, ce faisant, de prendre en considération les intérêts des exploitants. À juste titre, ils veulent limiter au minimum les risques de sécurité et d'exploitation. Les exploitants entretiennent une relation de dépendance avec leur public et souhaitent par conséquent tenir compte de leurs désirs spécifiques. Mais les exploitants doivent, en ce qui concerne leurs pratiques de sélection, rester dans les limites imposées par la loi. Quand il s'agit de l'accès de certains groupes, il convient de rester attentif à ne pas tomber dans les généralités qui voudraient qu'un comportement donné soit associé à la couleur de peau et/ou à l'origine. Toute forme de mauvais comportement est inacceptable et les clients qui en intimident d'autres doivent pouvoir être privés d'accès aux lieux de sortie. Pour ce faire, des concertations sont nécessaires entre les exploitants, la police, l'administration locale, etc.

Pour aboutir à une approche adéquate vis à vis des comportements inadmissibles, le Centre propose 10 recommandations :

3.1. Recommandations pour les communes

1. Mettre en place un contrôle informel dans les zones de lieux de sortie : les équipes de sécurité

Dans la pratique, nous constatons que les problèmes liés aux sorties sont souvent complexes et que les interventions de la police peuvent y engendrer des effets indésirables. Le Centre ne plaide pas pour une présence policière accrue dans les rues mais juge opportune la mise en place d'un contrôle informel dans les zones de lieux de sortie. Nous pensons ainsi à des équipes entraînées qui peuvent maintenir l'ordre et auprès desquels les jeunes fêtards peuvent s'adresser directement en soirée avec leurs problèmes. Aux Pays-Bas, il existe par exemple plusieurs projets¹³ avec les équipes de sécurité (« susteams »). Ces équipes sont composées de professionnels et de volontaires et s'avèrent exercer une influence positive sur le nombre d'incidents enregistrés. Elles traitent toutes sortes de problèmes pendant les soirées : des problèmes relatifs à la sécurité mais aussi l'accueil de jeunes qui ont été victimes de pratiques de sélection. Il va de soi que l'intervention de la police doit se baser sur le travail des équipes de sécurité. Ces équipes soulagent également le travail des portiers : la pression à l'entrée diminue si les « cas difficiles » sont déjà repérés à l'avance par ces équipes.

2. Effectuer une enquête

Étant donné le manque criant d'informations autour de cette problématique, il est essentiel que les administrations communales effectuent une enquête pour déterminer avec précision

¹³ Une équipe de surveillance de la qualité et de la sécurité dans les lieux de sorties de La Haye.

l'ampleur, les causes et les coupables de violences sur les lieux de sorties ainsi que l'ampleur et les causes de discrimination. Cette enquête d'évaluation peut par exemple être réalisée par une équipe de sécurité, chargée d'un état des lieux, une évaluation de procédé et une mesure des effets.

3. Établir un code de conduite avec une procédure de plainte

Concernant les sorties dont les dates sont connues à l'avance, il est possible de conclure un accord entre la ville ou la commune, les exploitants Horeca, la police et le Parquet. Un tel accord peut également être établi pour lutter contre la discrimination.

Le Centre est d'avis que les critères d'accès doivent respecter les conditions suivantes :

- 1) ils doivent être clairs
- 2) ils ne doivent pas prêter à confusion
- 3) ils doivent être connus
- 4) ils ne peuvent pas être discriminatoires

Si toutes les parties concernées s'accordent sur un tel code de conduite, il est dès lors important d'y prévoir également une procédure de plainte. Les clients qui désirent introduire une plainte sur le comportement d'un portier ou d'un exploitant doivent pouvoir le faire au sein du secteur. Dans cette optique, les portiers peuvent par exemple distribuer aux clients refusés un dépliant sur les possibilités de plainte. On évite ainsi des discussions interminables à l'entrée.

3.2. Recommandations pour les dancings et les lieux dansants

4. Favoriser la diversité au sein du personnel

Veiller à ce qu'au sein de toute la hiérarchie, le personnel soit à l'image de la société diversifiée. Cela ne peut qu'améliorer la compréhension et le respect mutuel.

5. Mettre en place des mesures de sécurité

Vu la gravité des incidents dans les discothèques et les bars dansants, et le sentiment d'insécurité des portiers, il est important de réfléchir à une complémentarité entre les pouvoirs de l'agent de sécurité et ceux de la police.

6. Formuler clairement les règles internes et les appliquer de manière homogène dans un objectif de transparence.

Informez le public de manière correcte et claire sur les pratiques de sélection et sur les raisons réelles d'un refus. Utilisez pour ce faire des dépliants et publiez ces renseignements sur le site web. Ainsi, vous augmentez les chances d'acceptation et vous limitez les réactions agressives chez les jeunes.

7. Investir dans des cours sur la communication interculturelle

Pour lutter contre les préjugés chez les exploitants et les portiers, on peut recourir aux centres de formation organisant des cours de communication interculturelle.

8. Considérer les jeunes se présentant à l'entrée avant tout comme des individus

Ne partez pas d'emblée de l'hypothèse que l'apparence ethnique d'une personne en dit tout sur ses valeurs, ses opinions et son comportement. Considérez tous les 'on-dit' sur les caractéristiques de certains groupes ethniques minoritaires comme des hypothèses, à vérifier à chaque fois qu'un nouveau visiteur se présente à l'entrée de la discothèque ou du café.

3.3. Recommandations pour la Police et le Ministère public

9. Vérifier le caractère punissable dans la pratique et suivre un cours sur la discrimination

La police et le Parquet doivent vérifier dans la pratique le caractère discriminatoire des pratiques de sélection. La commune et la Direction Sécurité Privée du SPF Intérieur peuvent suspendre ou retirer le permis communal et/ou la carte d'identification des portiers, refusant systématiquement les jeunes allochtones.

Les agents de police et les portiers peuvent également suivre un cours sur la discrimination. Dans ce cours, ils apprennent à adopter une approche adéquate face à la discrimination, notamment en identifiant et en gérant les incidents. Ce cours pourrait faire partie d'un programme d'action plus étendu pour la police, la justice et la commune.

3.4. Recommandations générales à toutes les parties, y compris les jeunes

10. Privilégier la collaboration, le contact et la concertation. Cette collaboration pourrait par exemple se traduire par la conclusion d'un pacte Horeca avec les éléments suivants:

- 1) les exploitants et portiers sont dorénavant tenus de fixer des règles internes claires sur le comportement et la tenue vestimentaire des clients;
- 2) les personnes refusées doivent être informés des critères motivant leur refus;
- 3) une plateforme réunissant des représentants de la commune, du Point de contact Discrimination, du Centre, de la police, de l'Horeca, du Parquet et des jeunes doit veiller au respect des accords;
- 4) les exploitants sont tenus de présenter un rapport annuel, précisant la manière à laquelle cette politique a été mise en œuvre ;
- 5) les jeunes doivent participer à l'évaluation de cette politique.

4. Exemples de bonnes pratiques

4.1. Louvain

Par le biais de la gestion complémentaire, Louvain a trouvé une solution pour lutter contre l'exclusion et pour promouvoir des lieux de sortie équitable et sûre. Toutes les parties intéressées (Horeca, portiers, commune, police, Point de contact Discrimination et le Centre) contribuent à instaurer des pratiques de sélection claires et non discriminatoires. Sur base d'une analyse des signalements du Centre et du Point de contact Discrimination, il est décidé en concertation avec le secteur, des mesures à prendre et des priorités.

Le 30 août 2004, Louvain fut la première ville en Belgique à adopter un règlement de police sur les activités de portiers sur son territoire. Parallèlement, une concertation Horeca a été lancée, veillant au respect des accords conclus. A cette concertation participent des représentants de la commune, de la police, de l'Horeca, du Point de contact Discrimination et du Centre. Depuis le début de cette concertation Horeca, le nombre de plaintes a diminué et les plaintes déposées sont traitées plus rapidement, pour la plus grande joie de toutes les parties.

4.2. Gand

La ville de Gand a adhéré à la Coalition des villes contre le racisme (UNESCO). Dans le plan d'action en 10 points figurant dans la déclaration d'adhésion, un projet de "non-discrimination in de Gentse Horeca" est repris dans lequel il est notamment question d'un permis de portier supplémentaire (pas encore d'application). Les portiers sont en outre obligés de se soumettre à un examen de moralité supplémentaire et de tenir un journal de bord. L'inconduite peut mener à la suspension ou le retrait du permis supplémentaire.

La ville de Gand opte pour la médiation dans le cadre de la gestion de plaintes liées à la discrimination dans les bars dansants. A cet effet, une plateforme de concertation a été mise en place composée des différents services communaux (notamment le Point de contact Discrimination) et de police, sous la conduite compétente du coach Horeca.