

PANEL DE LA POLITIQUE D'ACCÈS

BOÎTE À OUTILS POUR L'ÉGALITÉ POLITIQUES MUNICIPALES CONTRE LE RACISME

European
Coalition
of Cities



against Racism



Coalition internationale
des villes inclusives et
durables – ICCAR



BOÎTE À OUTILS POUR L'ÉGALITÉ POLITIQUES MUNICIPALES CONTRE LE RACISME

PANEL DE LA POLITIQUE D'ACCÈS

LA VILLE DEVIENT ACTIVE DANS SA FONCTION DE

- **institution démocratique**
- organisme de réglementation
- employeur
- prestataire de service
- entrepreneur

PLAN D'ACTION ECCAR EN 10 POINTS

- 1. Le renforcement de la vigilance contre le racisme**
2. Évaluer le racisme et la discrimination et observer les politiques municipales
3. Un meilleur soutien aux victimes du racisme et de la discrimination
4. Une meilleure information et participation des habitants
- 5. La ville comme promoteur actif de procédures équitables**
6. La ville comme promoteur du programme d'égalité en matière d'emploi et de service
7. Accès équitable au logement
8. Œuvrer contre le racisme et la discrimination par le biais de l'éducation
9. Promouvoir la diversité culturelle
10. Prévention contre les actes de racisme et les délits de diffamation raciale et gérer les conflits

Le projet a été coordonné par l'ETC Graz et mis en œuvre avec les partenaires suivants :

L'Université de Stockholm – SU (Suède)

L'Université de Padoue – Centre des Droits Humains – HRC Padova (Italie)

Le Centre de droit constitutionnel européen – CECL (Grèce)

La Fondation Otherness – NEKI (Hongrie)

Cidalia (Espagne)

La Coalition Européenne des Villes Contre le Racisme (ECCAR e.V.)

L'UNESCO en tant que membre de l'ICCAR

Rédacteurs: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Parution 2 février 2017, Graz – Stockholm - Potsdam

La Boîte à Outils pour l'Égalité est réalisée avec le soutien de la Commission européenne, l'UNESCO, la Coalition Européenne des Villes contre le Racisme (ECCAR), Open Society Foundations - At Home in Europe, l'ETC Graz et les Villes de Berne, Bologne, Esch-sur-Alzette, Gand, Graz, Potsdam, Rotterdam, Vienne et Zurich.



Nous remercions en particulier la Ville d'Esch-sur-Alzette pour la traduction française de la Boîte à Outils.

Cette publication a été produite avec le soutien financier du programme « Droits, égalité et citoyenneté » de l'Union européenne (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084). Les contenus de cette publication sont la seule responsabilité de l'ETC Graz et de ses partenaires et ne peuvent en aucun cas être considérés comme reflétant les opinions de la Commission européenne.

INTRODUCTION

La Boîte à Outils pour l'Égalité est un manuel de soutien pour les villes dans l'implémentation de politiques locales visant à empêcher avec succès le racisme ou la discrimination raciale ou à agir contre les formes existantes. La Boîte à Outils propose des instructions en étapes, basées sur l'expérience, pour implémenter des politiques concrètes de la conceptualisation jusqu'à la mesure de leur impact. Tout le contenu se base sur l'expertise partagée de représentants municipaux expérimentés, d'acteurs de la société civile et de représentants du groupe cible travaillant dans des villes européennes.

Notre but est de faire des suggestions aussi concrètes que possible. Nous vous invitons à lire la boîte à outils comme l'expertise commune de collègues d'autres villes et d'en tirer ce qui vous semble utile pour votre ville.

La réalisation de cette Boîte à Outils n'aurait pas été possible sans le soutien des villes et des employés municipaux qui ont partagé leurs expériences et leurs connaissances et qui ont consacré leur temps. ECCAR et les rédacteurs remercient toutes les villes participantes pour leurs contributions et leur hospitalité, en particulier :

Agia Varvara (Grèce)	Madrid (Espagne)
Athènes (Grèce)	Malmö (Suède)
Barcelone (Espagne)	Nantes (France)
Berlin (Allemagne)	Pecs (Hongrie)
Berne (Suisse)	Potsdam (Allemagne)
Bilbao (Espagne)	Rotterdam (Pays-Bas)
Bologne (Italie)	Santa Cruz (Espagne)
Botkyrka (Suède)	Seville (Espagne)
Budapest (Hongrie)	Toulouse (France)
Castille-la-Manche (Espagne)	Turin (Italie)
Esch-sur-Alzette (Luxembourg)	Valence (Espagne)
Gand (Belgique)	Vienne (Autriche)
Graz (Autriche)	Zurich (Suisse)

PANEL DE LA POLITIQUE D'ACCÈS

POURQUOI EST-CE NECESSAIRE ? 8

FONDEMENTS 10

PLANIFICATION ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES 10

Etape Soutien politique 10

Etape Tests en situation 10

Etape Formation d'un groupe de travail = du futur panel de la politique d'accès 10

Etape Déclaration d'intention 11

Etape Convenez des éléments de base et des procédures du panel 12

CONCEPT 12

Etape Calcul du budget 13

Etape Créez une liste de critères légitimes pour le refus d'entrée. 13

MISE EN PRATIQUE 14

Etape Organisez un événement de lancement public 14

Etape Motivez les propriétaires de discothèques, clubs ou bars 14

Etape Impliquez les médias locaux 15

DURABILITÉ 16

Etape Décision du Conseil municipal 16

SUIVI 17

FACTEURS CLÉS DE LA RÉUSSITE 19

IMPACT ET RÉSULTATS 20

RESSOURCES ET EXEMPLES 21

PANEL DE LA POLITIQUE D'ENTREE

Cette mesure politique est centrée sur la prévention et l'élimination de la discrimination dans le cadre de l'accès aux établissements gastronomiques (restaurants, clubs, discothèques, etc.). Le panel de la politique d'accès évalue les critères d'accès des établissements gastronomiques, fait le suivi des plaintes relatives à des refus discriminatoires et contacte les exploitants concernés.

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) affirme que « ***l'expression « discrimination raciale » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique [...]*** ».

« *Distinction* » signifie la définition d'une personne comme étant différente sur base de sa « race », couleur, ethnicité, descendance, naissance, religion ou langue (s'intéressant aux attributions biologiques et culturelles), justifiant des sentiments d'ayant droit différenciés à un niveau structurel. Le contraire de la distinction est *l'égalité*. L'égalité est censée être un statut ainsi qu'un processus.

« *Exclusion* » signifie le refus de l'accès aux et de la jouissance des droits humains. L'Union européenne a adopté le terme de l'exclusion sociale défini par l'ILO, mais a élargi la définition en mettant en évidence que l'exclusion sociale a lieu quand des gens ne peuvent pas pleinement participer ou contribuer à la société à cause « *du déni de droits politiques, civils, sociaux, économiques et culturels.* » Les définitions indiquent que l'exclusion résulte d'une « *combinaison de problèmes liés tels que le chômage, les bas salaires, l'insuffisance de qualifications, les mauvais logements, la mauvaise santé et les ruptures familiales* ». La participation est la condition préalable pour ainsi que l'objet des droits humains. Le contraire de l'exclusion est l'inclusion.

« *Restriction* » signifie la limitation de la jouissance des droits humains dans la pratique. La contrepartie positive est d'avoir des « chances équitables ».

La « *préférence* » privilégie une personne en raison de la « race », couleur, ethnicité, descendance, naissance, religion ou langue face à une autre personne. Symétriquement, elle défavorise une personne par rapport à une autre. La réponse positive à cet entendement formel est le « traitement équitable ».

Pour cette raison, les politiques qui empêchent la discrimination raciale avec succès doivent contribuer aux quatre contreparties positives des quatre dimensions de la discrimination.

Ainsi, empêcher la discrimination signifie augmenter *l'égalité, l'inclusion, l'égalité des chances et/ou le traitement équitable.*

→ Le **PANEL DE LA POLITIQUE D'ENTREE** agit contre la discrimination en promouvant l'**égalité** pour **éviter** et **sanctionner** la discrimination, dans la jouissance des droits humains.

INFORMATION SUR LE CONTEXTE

Le présent chapitre se base sur un groupe de discussion et sur des entretiens avec des membres du panel de la politique d'accès et des agents municipaux de la Ville de Rotterdam (Pays-Bas). Les informations ont été complétées par des documents mis à disposition par les villes et par des recherches complémentaires.

POURQUOI EST-CE NECESSAIRE ?

Le refus d'accès à une discothèque ou un bar n'est certes pas le problème le plus urgent en rapport avec la discrimination, néanmoins, pour de nombreux jeunes, ce refus est une première expérience marquante par rapport à l'exclusion et au racisme.

La régulation de l'accès aux discothèques est aussi une question de sécurité. Les critères d'accès sont censés prévenir les risques effectifs et non pas refuser l'entrée pour des motifs non justifiés. Les comportements discriminatoires aux portes d'entrée des clubs et bars est également un risque pour la sécurité publique, car le traitement injuste provoque la colère et peut générer une agitation collective à des endroits où se trouvent beaucoup de gens, en partie alcoolisés.

Un panel de la politique d'accès contribue à la prévention de la discrimination, en conseillant les exploitants pour élaborer des critères d'accès justes et transparents. Le panel soutient les personnes qui se voient refusées pour des motifs non justifiés et peut agir comme médiateur entre les exploitants et les concernés.

Comment la Ville en profite-t-elle ?

- La sécurité publique est assurée car les dérapages (bruit et/ou violence), causés par la colère relative à un traitement injuste, sont évités.
- La sécurité publique est assurée car les videurs sont instruits et formés pour identifier les menaces réelles pour la sécurité.
- Le panel est un médiateur entre les auteurs et les victimes de la discrimination et essaie de trouver des solutions extra-judiciaires. Ceci économise des ressources pour la police, la poursuite judiciaire et d'autres autorités.
- Il y a également un effet démocratique : les établissements gastronomiques ont généralement besoin de certaines licences (autorisation d'établissement, une concession de cabaretage, etc.), lesquelles sont souvent délivrées par les autorités communales. Ces licences sont liées à certains critères. Comme la mairie est obligée de garantir l'égalité, la délivrance méticuleuse de ces licences peut être considérée comme une extension des obligations de la Ville en matière de promotion de l'égalité (non-discrimination).

Comment les exploitants en profitent-ils ?

- Les critères d'accès sont clairement définis, visibles et transparents. Cela facilite le travail des videurs et les protège d'accusations non justifiées.
- Le panel est un médiateur entre les exploitants et les visiteurs qui se sentent discriminés. Un arrangement extra-judiciaire peut protéger la réputation de l'établissement.
- La sécurité à l'intérieur et à l'extérieur de la discothèque est renforcée. La colère et l'agitation causées par des comportements discriminatoires des videurs sont évitées. L'entrée de vrais tapageurs est empêchée.

- Une politique d'accès avec des critères de sécurité bien définis a un impact économique : les incidents violents entraînent des enquêtes policières et peuvent résulter dans une fermeture temporaire de l'établissement. Ainsi, des critères d'accès objectifs peuvent aider à éviter les pertes.
- La participation au panel améliore la réputation des établissements, étant donné que celui-ci publie des chiffres annuels sur les plaintes et le classement des établissements dans les médias locaux.
- La participation au panel est un investissement dans de bonnes relations avec la mairie, la police et/ou l'office de l'anti-discrimination et les ONG locales qui défendent les intérêts des groupes discriminés.
- Les entrepreneurs participants apprennent les uns des autres. A travers le panel, ils peuvent s'échanger sur leurs expériences et leurs stratégies.
- Le panel soutient les exploitants locaux par rapport à la conformité aux lois antidiscriminatoires et par rapport à l'évitement de la discrimination.
- Dans différents cas, le panel peut agir comme médiateur entre l'établissement et les autorités.

Un panel de la politique d'accès est utile si

- Une ville compte un nombre considérable de discothèques, clubs et bars (p.ex. une ville universitaire et/ou des villes plus grandes).
- Des cas de discrimination dans le cadre de l'accès à une discothèque, un club ou un bar ont été signalés.
- Le niveau communal (le maire) a le pouvoir de fermer une discothèque, de retirer les autorisations commerciales ou les droits de cabaretage ou de mettre une autre forme de pression sur les entreprises en cas de discrimination.

LIMITATIONS

La portée de la politique est limitée par le cadre juridique : si la législation fournit une forte protection juridique en cas de discrimination, les entrepreneurs prendront le thème plus au sérieux. Ils seront plus intéressés par l'évitement d'accusations et coopéreront plus facilement dans le cadre des mesures de prévention. Le panel a plus de poids si un maire a le pouvoir de retirer des licences, de limiter les horaires d'ouverture nocturnes ou de fermer temporairement un établissement. Dans une ville où le maire n'a pas ces compétences ou n'est pas prêt à se servir de ce pouvoir, le panel sera probablement moins efficace. Le succès d'un panel de la politique d'accès dépend des moyens juridiques et de la volonté de sanctionner des établissements en cas de discrimination répétée. La capacité de mobiliser des groupes discriminés est également un facteur important.

N'espérez pas qu'un panel de la politique d'accès entraîne automatiquement une volonté renforcée de déclarer des cas de discrimination. Le panel peut défaire les blocages, néanmoins, pour différentes raisons, les victimes de la discrimination hésiteront toujours à déposer des plaintes.

FONDEMENTS

PLANIFICATION ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

1

ETAPE Soutien politique

L'implémentation exige le soutien du maire et d'autres acteurs politiques qui sont pris au sérieux par les établissements gastronomiques.

2

ETAPE Tests en situation

Dans le cas d'un manque de conscience vis-à-vis de la problématique, des tests en situation peuvent aider à démontrer la discrimination.

Comment faire des tests en situation ?

Sélectionnez des personnes test qui se ressemblent au niveau de leurs caractéristiques extérieures (âge, genre, style vestimentaire, comportement etc.) mais qui se distinguent au niveau de la caractéristique que vous voulez tester, p.ex. l'origine ethnique. Envoyez les personnes test aux entrées de discothèques et documentez si l'accès est refusé. Documentez la fréquence et comparez les deux personnes test. Vous pouvez également impliquer des membres de la police, des élus locaux ou des professionnels des médias en tant que personnes test dans vos expériences sur le terrain.

Sachez que les tests en situation ne seront généralement pas bien pris par les exploitants.

3

ETAPE Formation d'un groupe de travail = du futur panel de la politique d'accès

Formez un groupe de travail pour développer un concept pour le panel de la politique d'accès. Invitez tous ceux qui devront être représentés ultérieurement au panel :

- Représentants du secteur gastronomique, exploitants de discothèques, clubs bars et associations commerciales respectives
- La police
- L'office de l'anti-discrimination local ou une ONG à laquelle les victimes de la discrimination font confiance
- Des organisations de jeunesse
- Des représentants de la Ville

4

ETAPE Déclaration d'intention

Rédigez une déclaration d'intention signée par tous les membres du groupe de travail. Obtenez l'approbation et la décision politique nécessaires à l'installation du panel.

RISQUES, DÉFIS

Les tests en situation et la publication des résultats provoquent des protestations et des plaintes du côté des entreprises.

Le groupe de travail ne se compose pas des bonnes personnes.

Dans votre ville, la police n'est pas en charge de la discrimination. (La loi anti-discriminatoire est ancrée différemment dans les états européens, en partie dans le droit pénal et en partie dans le droit civil).

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Attendez-vous aux hostilités du côté des entreprises et qu'on vous accuse de monter des cas de discrimination. Les propriétaires des établissements essaieront de lancer des actions en justice afin d'éviter la publication des résultats des tests en situation.

Pesez le pour et le contre de la publication ; l'utilisation des résultats pour les négociations avec les propriétaires peut être suffisante.

Sélectionnez les membres avec soin : incluez des ONG, la police, des organisations de jeunesse et des représentants du secteur de la gastronomie. Il est déconseillé d'impliquer des représentants des tribunaux ou du parquet car ils ne pourront plus agir comme médiateurs si un cas est porté en justice.

Essayez de trouver d'autres arguments pour la coopération. Faites le lien avec des domaines de compétence de la police qui sont pertinents pour la politique d'accès, notamment la sécurité publique, l'abus de drogues, la consommation d'alcool par des mineurs, etc.

5

ETAPE Convenez des éléments de base et des procédures du panel

Conceptualisez le panel de la politique d'accès en tant que politique à long terme et avec une durée d'au moins quatre ans. Définissez les méthodes de travail du panel ainsi qu'une procédure pour les plaintes.

Conseil ! Impliquez un office de l'anti-discrimination ou une autre institution qui offre du soutien et des services de médiation aux victimes de la discrimination. Construisez sur leurs expériences et procédures.

CONCEPT

Le concept suivant a été suggéré par les personnes interrogées :

Le panel de la politique d'accès se compose de représentants du secteur de la gastronomie, de l'office de l'anti-discrimination/du service de soutien aux victimes, de la police, de jeunes et de représentants de la Ville.

Le panel a deux missions principales :

1. Evaluer les politiques d'accès des discothèques, clubs et bars etc.

Le panel développe une liste de critères pour une politique d'accès non-discriminatoire. Les établissements gastronomiques qui souhaitent adhérer au panel doivent présenter leurs critères d'accès et définissent leur règlement interne et leurs instructions à destination des vidents. Le panel vérifie si les critères sont discriminatoires et soutient les exploitants dans le cadre de l'élaboration de modifications objectivement utiles. Si la politique d'accès est approuvée par le panel, l'exploitant concerné devient membre. Les membres s'engagent à afficher la ligne téléphonique du panel pour déposer des plaintes sur leur porte. Une autre proposition concerne surtout les discothèques/clubs où se forment généralement de longues files d'attente : afficher les critères officiels sur la porte.

2. Traitement des plaintes relatives à des refus d'accès supposés discriminatoires

L'office de l'anti-discrimination s'occupe du premier contact. Le panel installe une ligne téléphonique et une adresse e-mail pour les plaintes qui sont déposées auprès de l'office de l'anti-discrimination. Le panel et les membres exploitants de discothèques, clubs et bars se fixent l'objectif de trouver un accord à l'amiable avant que des cas soient portés en justice. L'expérience montre que ceci est aussi dans l'intérêt des plaignants. Dans la majorité des cas, ils ne souhaitent pas d'action en justice mais veulent simplement être entendus et pouvoir accéder à la discothèque/au club/au bar la fois suivante. Le panel organise une réunion de médiation rassemblant le plaignant, l'exploitant de l'établissement et le vident respectif, afin d'arriver à un accord. L'expérience des Villes montre clairement que la plupart des plaintes peuvent être résolues par la médiation. Seulement si le plaignant insiste

sur une action en justice, le panel transférera le cas à une structure qui soutiendra la personne lors de la procédure judiciaire.

Soutien supplémentaire :

Même si les propriétaires de discothèques, clubs et bars ont besoin de soutien dans le cadre d'autres sujets que la discrimination (p.ex. comment gérer certains groupes de visiteurs), ils sont destinataires des conseils du panel.

Le panel est autorisé à exclure des membres en cas de violation de leur politique d'accès et en cas de manque de coopération.

6

ETAPE Calculez le budget

Une Ville a chiffré le budget annuel à 65.000 €. Les activités du panel englobent les réunions de l'équipe centrale (les représentants du secteur de la gastronomie, la police, la Ville, l'office de l'anti-discrimination et des organisations de jeunesse) toutes les 4 à 6 semaines et une réunion annuelle de tous les membres. Le budget prévoit un poste administratif à 20 heures par semaine (au sein de l'office de l'anti-discrimination) pour la réception et le traitement des plaintes ainsi que pour la médiation. Ce montant inclut également les dépenses pour les locaux et d'autres frais matériels (matériel de bureau, frais postaux, impression de publications). Le budget inclut aussi des tests en situation annuels, réalisés par des étudiants en tant que personnes test. Les représentants du secteur de la gastronomie, la police et les organisations de jeunesse participent sous forme bénévole.

7

ETAPE Créez une liste des critères légitimes pour le refus d'accès

Ces critères doivent répondre aux préoccupations des exploitants en matière de sécurité. En même temps, ils doivent être conformes aux législations en matière d'égalité et de non-discrimination. Ils doivent être clairement formulés, motivés objectivement et applicables dans tous les cas – des exceptions ne devraient pas être possibles. Les nouveaux membres peuvent sélectionner des critères de cette liste et améliorer ainsi leur politique d'accès.

MISE EN PRATIQUE

8

ETAPE Organisez un événement de lancement public

L'événement de lancement doit être bien médiatisé. Utilisez les locaux de la mairie et impliquez des acteurs importants des médias et de la politique. Le maire devrait idéalement émettre un signal fort pour que les évaluations du panel soient prises au sérieux (et mettre au clair que les établissements discriminatoires seront sanctionnés).

RISQUES, DÉFIS

Il n'y a pas de consensus entre les membres du panel.

Le financement est difficile.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Investissez dans les relations personnelles, les négociations et les discussions. Sachez que cela peut prendre beaucoup de temps.

Essayez de diversifier les sources de financement (p.ex. en partageant les coûts entre différents départements). Ceci est également une stratégie judicieuse pour protéger le financement à long terme face au changement des priorités dans les départements.

9

ETAPE Motivez les propriétaires de discothèques, clubs ou bars

Conseil ! Mettez en évidence les aspects de la sécurité, de la transparence et de la réputation. Ces aspects sont des arguments convaincants pour les entrepreneurs qui n'ont pas pu être persuadés par le seul objectif de la non-discrimination. Si le thème de l'anti-discrimination est trop accentué, les exploitants peuvent avoir l'impression d'être accusés de comportements discriminatoires et agiront de façon défensive. Ainsi, concentrez-vous sur l'aspect de la sécurité à travers une politique d'accès efficace.

10

ETAPE Impliquez les médias locaux

Impliquez les médias locaux dans vos activités. La publicité et une image positive sont essentielles pour les propriétaires de discothèques, clubs et bars.

RISQUES, DÉFIS

Les propriétaires des établissements ne souhaitent pas afficher les instructions à destination de leurs vidents de façon transparente à l'entrée. Ils ont peur que ce soit plus compliqué de refuser l'accès à des visiteurs qui argumenteront que, selon les critères affichés, il n'y a aucune raison pour les refuser.

Les propriétaires des établissements ne voient pas la nécessité pour participer ou pourquoi une participation serait bénéfique pour eux.

Les propriétaires des établissements craignent davantage de contrôle et de restrictions par la Ville.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

L'expérience montre que c'est tout le contraire : si les critères d'accès sont affichés de façon visible à l'entrée, le vident peut s'appuyer dessus au moment de refuser une personne et ainsi éviter les accusations et les conflits non justifiés. Cela veut dire que le vident peut faire référence à la politique d'accès et dire notamment : « cela n'a rien à voir avec votre carnation, je ne peux pas vous laisser entrer car vous ne respectez pas le code vestimentaire ».

Expliquez-leur les avantages : réputation, évitement de litiges, échange d'expériences et travail en réseau, sécurité renforcée, vidents mieux formés. En plus, les propriétaires des établissements peuvent demander des conseils et recommandations au panel, concernant par exemple le maniement de tapageurs dans ou autour de leur établissement.

Communiquez clairement que la mission du panel est d'augmenter l'équité et la sécurité ainsi que d'aider à régler les plaintes de façon rapide et efficace.

RISQUES, DÉFIS

Les exploitants ne voient pas de problème de discrimination et/ou ne sont pas intéressés par la participation au panel.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Faites des tests en situation pour renforcer la conscience. Coopérez avec le maire pour réagir aux plaintes, en fonction des pouvoirs locaux (p.ex. enlèvement potentiel de licences professionnelles en cas de discrimination).

DURABILITÉ

11

ETAPE Décision du Conseil municipal

Une décision du Conseil municipal qui soutient le panel de la politique d'accès à long terme.

RISQUES, DÉFIS

D'autres thèmes (même en rapport avec la discrimination) deviennent prioritaires ; d'autres thèmes gagnent en importance dans les agendas politiques.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Des priorités différentes ne signifient pas forcément la fin du projet. Continuez les tests en situation et les rapports pour prouver la pertinence et la nécessité du panel.

Le paysage politique change ou les ressources manquent.

Développez des arguments supplémentaires relatifs à la sécurité publique et qui font appel aux intérêts généraux des partis politiques. En cas de ressources insuffisantes, essayez de diversifier les sources de financement (nationales, européennes, fondations privées).

SUIVI

- Gérer les plaintes : Expliquez à la victime ce que le panel peut faire et demandez-lui, comment il/elle veut procéder. Si accordé, informez l'exploitant de l'établissement concerné qu'une plainte a été déposée auprès du panel. Essayez de résoudre le problème à travers une procédure de médiation entre le plaignant et l'entrepreneur. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, discutez la plainte au panel. Si celui-ci a l'impression que l'accès a été refusé pour des raisons non justifiées, cherchez le dialogue avec l'exploitant. Informez le maire en cas de discrimination systématique.
- Maintien de l'attention sur le travail du panel, lobbying et activités de sensibilisation continues.
- Echange continu avec les propriétaires de discothèques, clubs et bars.
- Prise de contact avec les propriétaires de nouveaux établissements afin de les motiver à participer.
- Evaluation des politiques d'accès d'établissements spécifiques. Assistance aux exploitants par rapport à l'élaboration de critères d'accès qui répondent au besoin justifié d'exclure les tapageurs sans pour autant entraîner la discrimination ethnique.
- Visitez activement les discothèques, clubs et bars plusieurs fois par an, afin d'avoir un aperçu de l'ambiance. Les videurs ne discriminent parfois pas intentionnellement mais à cause de préjugés inconscients et de la pression de devoir gérer des foules. La compréhension de la réalité professionnelle des videurs est importante pour développer des critères d'accès applicables.
- Proposer des formations aux videurs sur les façons de gérer les foules sous pression et sans discriminer.
- Publication de rapports annuels.
- Continuation des tests en situation (p.ex. à l'aide d'étudiants) pour conserver et actualiser les preuves de la nécessité d'un panel de la politique d'accès.

Conseil ! Les videurs pourraient discriminer parce qu'ils suivent les instructions de leur supérieur – ou au moins parce qu'ils pensent faire ainsi. Même si le videur est la personne qui commet l'acte discriminatoire, l'exploitant doit être tenu responsable.

RISQUES, DÉFIS

Fluctuation des entrepreneurs, les réseaux doivent continuellement être renouvelés.

Les vendeurs s'opposent au panel de la politique d'accès.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Poursuivez le travail en réseau et le lobbying; assurez-vous que le panel soit connu par les différents groupes cibles (exploitants, jeunes, minorités ethniques, etc.)

Rendez régulièrement visite aux vendeurs à leur lieu de travail pour comprendre leurs routines et parler avec eux. Soulignez que le panel est là pour les soutenir en incitant les exploitants à élaborer des critères d'accès bien réfléchis et applicables.

FACTEURS CLÉS DE LA RÉUSSITE

Les facteurs de la réussite selon les personnes interrogées sont :

- **Une approche axée sur la résolution** : Le panel cherche des solutions constructives au lieu de chercher des coupables. La recherche de solutions extra-judiciaires est dans l'intérêt des victimes qui souhaitent éviter les longues procédures et dans l'intérêt des exploitants qui ne veulent pas nuire à leur bonne réputation.
- **L'engagement des membres du panel** : les membres du panel de la politique d'accès devraient être en capacité de sortir de leur zone de confort, être prêts à approcher les sceptiques et à les convaincre avec de bons arguments. Pour cette raison, il est utile que les membres occupent des fonctions professionnelles qui sont prises au sérieux. Dans tous les cas, il est important que les membres investissent du temps et de l'énergie.
- **L'argument de la sécurité** : La sécurité publique est une préoccupation globale et est donc un argument fort. Les exploitants souhaitent éviter les conflits et les incidents violents ainsi que les pertes de bénéfices. Des critères d'accès consistants augmentent la sécurité à l'intérieur et à l'extérieur des établissements en évitant des comportements furieux du côté de jeunes qui se sentent discriminés et en identifiant les personnes qui représentent un réel danger.
- **La force de loi** : Le pouvoir du maire (ou de la ville) pour émettre et retirer des licences commerciales et sa volonté de se servir de ce pouvoir en cas de discrimination est une motivation forte pour les exploitants pour coopérer avec le panel de la politique d'accès.
- **La conscience** : L'obligation d'afficher la ligne téléphonique pour déposer des plaintes à l'entrée augmente la notoriété du panel auprès des visiteurs de l'établissement.
- **La publication de chiffres** : Le panel publie le nombre annuel de plaintes par établissement et présente les chiffres sous forme de classement. Les entrepreneurs sont intéressés par un bon rang pour éviter la mauvaise presse.
- **Le networking** : Les entrepreneurs échangent leurs expériences en matière d'élaboration et de mise en œuvre de critères d'accès et de règlement intérieurs.

IMPACT ET RÉSULTATS

Le panel de la politique d'accès aide à réduire le nombre d'incidents discriminatoires à l'entrée d'établissements gastronomiques. En cas de survenance de la discrimination, le panel est un point de contact pour les personnes touchées. Le panel de la politique d'accès est bien connu parmi les exploitants et les visiteurs. Ces derniers ont un haut niveau de confiance envers les capacités du panel de résoudre les conflits. Le panel propose une procédure de médiation résultant dans des solutions satisfaisantes pour les victimes et que les exploitants et visiteurs peuvent accepter et respecter.

- Un taux important d'établissements locaux participe au panel de la politique d'accès.
- La ligne téléphonique pour déposer des plaintes est visible à l'entrée des établissements.
- Les jeunes dans la ville savent qu'ils peuvent s'adresser au panel de la politique d'accès en cas de discrimination.
- Les jeunes sont confiants qu'ils peuvent se faire aider par le panel de la politique d'accès.
- Les jeunes estiment que les politiques d'accès sont justes envers tous les visiteurs.
- Un taux important de cas sont résolus par consentement mutuel et de façon satisfaisante.
- Les exploitants et les visiteurs pensent que les critères d'accès retravaillés sont utiles.

RESSOURCES ET EXEMPLES

Rotterdam (NL) : Panel de la politique d'accès

Le panel de la politique d'accès a deux tâches principales : évaluer les critères d'accès des entrepreneurs individuels dans le secteur de la gastronomie et analyser les plaintes relatives à des refus d'accès supposés discriminatoires.

L'évaluation des critères d'accès des entreprises individuelles se fait sur base d'une liste de critères. Si un entrepreneur accorde ses règlements sur cette liste, il/elle peut adhérer au panel. Les entrepreneurs peuvent ainsi se positionner en tant que précurseurs dans la lutte contre la discrimination dans le secteur de la gastronomie. Il existe une liste des 40 meilleurs critères qui ont fait leurs preuves dans la pratique et qui ont été approuvés par le panel. Ces 40 critères sont également utilisés en tant que support pour la formation des vendeurs.

<http://www.databank-antidiscriminatie.nl/en/practicalexample/door-policy-panel-rotterdam>

Site web (en néerlandais)

<http://www.paneldeurbeleidrotterdam.nl/>

Méthodes :

Manuel des tests en situation (Migration Policy Group)

www.migpolgroup.com/anti-discrimination-equality/situation-testing/

NOTES

NOTES

