

ACTES DU COLLOQUE



PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LA NUIT À PARIS

VENDREDI 23 MARS 2012

UNE EXIGENCE COMMUNE, DES ACTIONS PARTAGÉES

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité sont essentielles car elles permettent de maintenir vivants les principes républicains les plus fondamentaux.

Le renforcement des textes réprimant les comportements discriminatoires, la création de la HALDE, remplacée depuis lors par le Défenseur des Droits et l'engagement de l'État et des collectivités publiques en la matière ont replacé ce débat à sa juste place.

La nuit parisienne, dans son volet festif, ne saurait être gâchée par des comportements qui écartent certains de nos concitoyens de moments importants de sociabilité.

C'est pourquoi, en amont et collectivement, il est essentiel de prévenir les discriminations de tous ordres en cherchant, dans l'application de la loi et dans le dialogue, de promouvoir l'égalité.



Michel Gaudin
Préfet de Police

LA ROTONDE



La Rotonde, Place Stalingrad, 6-8 place de la Bataille de Stalingrad - 75019 Paris

“Ce bâtiment était un ancien monument de la barrière d’octroi (fermiers généraux) qui a longtemps été occupé par des entrepôts, des squats jusqu’à ce que la Mairie de Paris décide d’en faire une brasserie « créative ». Nous organisons ici des fêtes, des expositions, des ateliers.

C’est un endroit que l’on souhaite ouvert à tous les publics, à toutes les activités et qui soit ouvert à la vie du quartier en permanence. J’aime également parler de « La Rotonde » comme de « la place du village » de ce petit coin de Paris”

(Romain Viennois, Directeur de la Rotonde)

SOMMAIRE

I. LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ, UN ENGAGEMENT COMMUN

- Michel Gaudin, *Préfet de police*
- Yamina Benguigui, *adjointe au Maire de Paris chargée des droits de l'homme et de la lutte contre les discriminations*
- Mao Peninou, *adjoint au Maire, chargé de la qualité des services publics municipaux, de l'accueil des usagers et du bureau des temps*
- Véronique Dubarry, *adjointe au Maire de Paris, chargée des personnes en situation de handicap*

II. LE RÔLE DU DÉFENSEUR DES DROITS

- Dominique Baudis, *Défenseur des droits*

III. LES RÉPONSES PÉNALES AUX PRATIQUES DISCRIMINATOIRES

- Jacques Quintard, *substitut du procureur de la République de Paris*

IV. LE TRAVAIL DE LA POLICE JUDICIAIRE

- Christian Flaesch, *directeur de la police judiciaire*

V. ATELIERS

atelier n°1 • La prévention des discriminations et la promotion de l'égalité, vue des établissements de nuit • animé par Antoine Baduel, PDG de Radio FG

- Martin Liot, *régisseur général de La machine du Moulin Rouge*
- Arnaud Perrine, *responsable du Glazart*
- Michelle Cassaro, *gérante du Rosa Bonheur*
- Christophe Hubert, *rédacteur en chef de Radio FG*
- Georges Doualla Fuller, *responsable de sécurité du CUD*

atelier n°2 • Les réponses des professionnels de la nuit et de la sécurité privée animé par Antoine Baduel, PDG de Radio FG

- Fabrice Laffon, *administrateur de la chambre syndicale des cabarets artistiques et des discothèques (CSCAD)*
- Gérard Siad, *président du Syndicat national des entreprises gaies (SNEG)*
- Renaud Barillet, *président du Réseau des musiques actuelles à Paris (MAP)*
- Christophe Vix-Gras, *co-président de Technopol*
- Driss Ait Youssef, *conseiller du président de l'Union des entreprises de sécurité privée en charge de la formation (USP)*



LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ, UN ENGAGEMENT COMMUN



TRAVAILLER ENSEMBLE POUR FAIRE RECULER TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS

MICHEL GAUDIN, *Préfet de Police*

Monsieur le Défenseur des droits,
M. le procureur de la République,
Mesdames et Messieurs les maires-adjoints,
Mesdames et Messieurs,

En premier lieu, je voudrais remercier l'exploitant des lieux de mettre à disposition ce local et vous remercier tous d'avoir répondu à notre invitation. Nous sommes très fiers du grand succès de cet événement au regard de l'importance des participants à la fois en nombre et en qualité.

Comme vient de le dire l'exploitant de l'établissement « la Rotonde », ce lieu est tout à fait symbolique. Il est symbolique pour nous et presque pour notre démarche d'aujourd'hui puisque dans ce magnifique local datant du 18^e siècle, œuvre de Claude Nicolas Ledoux, ont été installés les murs des fermiers généraux et pour parler plus simplement, ce que l'on appelait l'« octroi ». C'est en cela qu'il y a un symbole : au moment où nous nous apprêtons à parler tout l'après-midi de l'accessibilité aux lieux de nuit, rappelons que ce site était un endroit de passage, de tri dans une conception bien entendu tout à fait différente.

Remercions également la Ville de Paris d'avoir pris l'initiative de la restauration de ce lieu magnifique.

Je souhaiterais ensuite, au-delà du lieu, citer tous les acteurs qui nous font l'honneur et le plaisir de leur présence à commencer par deux invités nationaux :

- Monsieur le Défenseur des droits, qui présentera son institution. Nous avons, en son temps, travaillé avec la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité dans le cadre du contrat parisien local de sécurité. Nous nous apprêtons maintenant à formuler des propositions concrètes en reprenant peut-être une part du travail réalisé avec la HALDE sur ces questions de sécurité.
- M. Jean-Louis Blanchou, délégué interministériel à la sécurité auprès du ministère de l'Intérieur, qui nous fait aussi l'honneur de sa présence dans la mesure où le thème abordé aujourd'hui interroge sur la problématique de la formation.

Je salue également la présence de représentants aussi importants de la ville de Paris :

- Mme Benguigui, adjointe au Maire de Paris chargée des droits de l'homme et de la lutte contre les discriminations,
- Mme Dubarry, adjointe au Maire de Paris chargée des personnes en situation de handicap,
- M. Peninou, adjoint au Maire de Paris, chargé de la qualité des services publics municipaux, de l'accueil des usagers et du bureau des temps.

Il y a un peu plus d'un an maintenant, la ville de Paris a pris l'initiative des États Généraux de la Nuit. La Préfecture de Police avait pris l'engagement de continuer de participer aux travaux qui en ont résulté. Nous ne sommes pas des « empêcheurs de tourner en rond » mais nous sommes là, avec tous les représentants de la police, pour faire « vivre ensemble les personnes ». Nous ne sommes pas des « bonnets de nuit ». Nous souhaitons en revanche que ceux qui veulent le porter puissent le faire. C'est un juste équilibre à trouver. Lors de ces États Généraux, à l'occasion d'un atelier spécifique dédié à l'accès aux lieux de fêtes, il avait été décidé d'organiser un travail spécifique sur la prévention des discriminations. Nous répondons car nous tenons toujours nos promesses.

Je tiens aussi à remercier le Parquet de Paris qui est représenté par M. Quintard.

Je ne peux oublier, bien sûr, les représentants de la profession. Si nous travaillons, à la Préfecture de Police, avec les responsables des discothèques et les responsables des établissements de la nuit dans le cadre de nos missions régaliennes et répressives auxquelles nous ne pouvons échapper, nous nous inscrivons également dans une démarche de prévention.

Je tiens à les en remercier puisqu'à deux reprises je les ai réunis sur la problématique de la drogue. Nous aurons sûrement sans doute à reprendre contact sur le problème de l'alcoolisme puisque l'obligation de disposer d'éthylotests dans les établissements de nuit est maintenant entrée en vigueur. Tout cela est un travail que nous menons en commun.

Je citerai les noms des partenaires, en dehors des partenaires publics, qui nous ont aidés à réaliser cette opération : en premier lieu M. Baduel, animateur de nos débats futurs, M. Blanckaert qui est le président du CSCAD, absent aujourd'hui mais qui a participé aux deux réunions de préparation, M. Gérard Siad, président du SNEG, M. Vix Gras co-président du réseau Technopol, M. Barillet, président du réseau des musiques actuelles et M. Ait Youssef au titre de l'union des sociétés de sécurité privées.

Je remercie également tous ceux que je n'ai pas cités et qui sont présents aujourd'hui.

Mon message sera bref. Pour ce qui concerne la non discrimination, j'évoque bien sûr le préambule de notre Constitution qui reprend la Déclaration universelle des droits de l'Homme ainsi que les textes internationaux, le pacte de 1966 et ensuite, dans le cadre de la hiérarchie des normes, de nombreux documents qui appellent au respect de la non discrimination qu'elle soit fondée sur les différentes appartenances, sur les ethnies, sur les orientations sexuelles des uns ou des autres. Nous avons un important travail à accomplir et comme je suis le représentant de la police, je m'honore toujours, même s'il y a quelque fois des incidents regrettables, à faire appliquer le code de déontologie dont je suis porteur comme j'espère tous les fonctionnaires de police. Ce code fait bien sûr référence à tous les textes que je viens de citer.

Quelle est la situation exacte ? Nous n'avons pas beaucoup de plaintes mais ce n'est pas pour autant qu'il faut se réjouir dans la mesure où, sans doute, peu de personnes se décident à porter plainte.

Les services de police indiquent que les choses ont évolué favorablement au cours des dernières années mais nous devons tous ensemble, comme nous le faisons avec la Ville dans le cadre du contrat local de sécurité, travailler pour faire reculer toutes les formes de discriminations.

J'évoque le contrat local de sécurité puisque ce document que nous avons signé avec le maire de Paris et le procureur comporte une fiche intégrant un programme notamment consacré à la lutte contre les discriminations.

C'est pour moi l'occasion de saluer ce qui est fait dans le 19^e arrondissement, sorte de modèle que l'on souhaiterait mettre en œuvre dans l'ensemble des arrondissements parisiens sur cette thématique des non discriminations. Voilà le contexte général sur lequel il faut travailler. La promesse est tenue. Les États Généraux de la Nuit constituaient la première étape. Aujourd'hui, ce que vous propose la Préfecture de Police et dont elle a pris l'initiative,

constitue une deuxième étape conçue en deux temps :

En première partie, nous nous sommes fixés comme objectif de sensibiliser les établissements à la question de la discrimination à leur entrée. Les interventions du Défenseur des droits, du parquet, du directeur de la police judiciaire auront pour objet de nous rappeler les grandes définitions des concepts, le cadre juridique en vigueur et les sanctions encourues. Ces interventions montreront également l'engagement des institutions et le souhait de prévenir toutes formes de discrimination.

La deuxième partie se décline en deux ateliers qui doivent nous permettre d'identifier les pistes d'actions, les difficultés et bonnes pratiques.

Sera évoquée la question de « la porte » de l'établissement. Cela paraît assez prosaïque et simple mais toute la problématique est de savoir comment doit s'organiser l'accès aux établissements de nuit, ce qui suppose que les personnes chargées de ce travail soient formées et sensibilisées. C'est ce qui explique en partie la présence du délégué interministériel à la sécurité privée.

Le 2^e atelier traitera, de manière plus large, des questions de déontologie.

Ainsi, cette deuxième étape peut se résumer à ce que des intellectuels lettrés auraient appelé : faire passer du « logos » à la « praxis ». C'est le rôle permanent de la Préfecture de Police. Nous sommes donc dans notre mission. Merci encore de votre présence.



ÉDIFIER LES BASES D'UN TRAVAIL COMMUN POUR QUE LA NUIT À PARIS SOIT FAMILIALE, CHALEUREUSE ET RAYONNE DE TOUTE SA LUMIÈRE.

YAMINA BENGUIGUI, adjointe au Maire de Paris, chargée des droits de l'Homme et de la lutte contre les discriminations

Monsieur le Préfet,
Monsieur le Procureur de la République,
Monsieur le Défenseur des droits,

Depuis les Etats Généraux de la Nuit organisés en novembre 2010, la Ville de Paris travaille avec la Préfecture de Police pour garantir l'accès de chacun en boîtes de nuit. Défendre des lieux de sociabilité abordables et accroître la mobilité de chacun constituent les objectifs que nous nous sommes fixés pour que la nuit à Paris puisse rester ce moment où chacun a le plaisir et le choix de se retrouver selon ses affinités, ses origines, sa culture, son orientation sexuelle dans des lieux de convivialité, de rencontres que sont les bars, les boîtes, les pubs, les restaurants qui ont toujours joué un rôle social fédérateur dans la vie nocturne de la cité.

Il est donc essentiel que ces lieux, éminemment sociaux, soient ouverts à tous et veillent à ce que leur accès ne soit pas interdits en fonction d'une apparence, d'une couleur de peau, d'une orientation sexuelle différente. Cette vigilance est indissociable de la lutte contre les discriminations que nous menons pour garantir l'égalité des droits pour l'accès à l'emploi et au logement.

Un travail pédagogique est donc nécessaire : je vous raconterai une petite anecdote pour illustrer ce propos. Nous avons monté un forum de la diversité du premier emploi par lequel nous mettons en contact des employeurs et des jeunes qui viennent pour la plupart des banlieues. La première fois nous avons accueilli 6000 jeunes et je me souviens d'avoir vu arriver un groupe de 10/12 personnes sur un stand. Je leur ai demandé s'ils venaient tous pour la même fiche de poste, ce à quoi ils m'ont répondu qu'ils accompagnaient leur ami « car il ne savait pas comment faire ». J'ai donc expliqué qu'il existait des codes.

La situation est identique en boîtes de nuit. Ces jeunes n'ont pas les codes : ils arrivent, souvent menaçants car c'est un groupe et le « videur » les voit arriver. Le problème survient souvent comme cela. Un vrai travail pédagogique est donc à conduire des deux côtés pour expliquer ces codes. J'espère que ce travail sera présent dans les débats cet après-midi. La formation est très importante. Il ne faut jamais oublier qu'être écarté de la vie nocturne, de la cité, de jour comme de nuit, être laissé dans le « hors champ » de la cité, empêche de devenir un citoyen à part entière et ouvre la porte à toutes les dérives.

M. le Préfet, je souhaite que cette rencontre permette à tous de réfléchir ensemble, d'apporter des propositions concrètes avec la mise en place de chartes, de labels, de circuits associatifs chargés de comprendre, d'analyser et de combattre, avec la contribution indispensable d'édition de documents pédagogiques et le développement de la formation.

Comme vous le voyez, M. le Préfet, le champ d'action est vaste et requiert toute notre créativité. C'est pourquoi la municipalité a souhaité aujourd'hui s'associer avec la Préfecture de Police afin d'édifier les bases d'un travail commun pour l'égalité de l'accès à la nuit afin qu'elle devienne ce temps suspendu offert à tous pour que la nuit à Paris soit familiale, chaleureuse et rayonne de toute sa lumière.



LA NUIT DOIT ÊTRE OUVERTE À TOUS PARCE QU'ELLE DOIT PERMETTRE À CHACUN DE POUVOIR TROUVER SA PLACE DANS CE « VIVRE ENSEMBLE ».

MAO PENINO, adjoint au Maire de Paris, chargé de la qualité des services municipaux, de l'accueil des usagers, du bureau des temps

Je commencerai par vous souhaiter la bienvenue comme élu de l'arrondissement dans ce bel établissement qui vient compléter la perspective du Bassin de la Villette et qui symbolise le renouveau des animations nocturnes festives dans le 19^e arrondissement, preuve que les choses ont évolué sur ces dix dernières années.

Je remercie Monsieur le Préfet de Police. Quand nous avons organisé les États Généraux de la Nuit, tout de suite et je tiens à vous en remercier, la préfecture a été volontaire pour, en partenariat avec la Ville de Paris, s'associer et réfléchir à ce qu'est la nuit à Paris. Nous avons commencé à travailler sur la diversité de cette nuit parisienne. Et l'un des enseignements retenus est de maintenir cette diversité pour que tous les publics aient une réponse à leurs attentes et puissent se retrouver.

Bien que ces États Généraux aient au départ démarré sur des rivalités entre les riverains et les établissements ou usagers de nuit, le mot d'ordre a bien été le « vivre ensemble ».

La question de la lutte contre les discriminations a pour corollaire cette notion de « vivre ensemble ». Je voudrais vous remercier de nous avoir invités et vous dire combien nous sommes volontaires, à la Ville de Paris, pour travailler avec vous.

La discrimination est extrêmement diverse. Yamina vient de vous en présenter quelques aspects et Véronique vous en présentera d'autres en matière d'accessibilité. Bien sûr, on pense aux premières discriminations, les questions du handicap, les questions d'origine mais que nous avons illustrées et phrasées dans les États Généraux. Il nous faut également penser à la discrimination selon l'âge, selon les habitudes des uns et des autres. La nuit doit être ouverte à tous parce qu'elle doit permettre à chacun de pouvoir trouver sa place dans ce « vivre ensemble » qui existe le jour, qui doit exister de la même manière la nuit.

Ce n'est pas facile, certaines habitudes existent, et l'on sait que certains établissements ont des spécialités. La nuit est souvent la caricature du jour dans les rapports sociaux et cela se constate également en matière de discrimination. On se sent encore plus discriminé la nuit, on se sent encore plus rejeté de la société et l'on voit apparaître le phénomène de l'autocensure. De nombreux publics considèrent que la nuit ou que certains établissements ne sont pas pour eux alors que dans beaucoup d'endroits, sans doute, on les accepterait.

Nous avons une vraie diversité de types d'établissements et de publics mais on a souvent l'impression qu'ils restent réservés à un public éclairé, celui qui sait qu'il peut avoir accès à cette diversité.

Yamina constatait tout à l'heure la nécessité de former les établissements et leurs personnels mais je suis convaincu qu'il est important d'informer l'ensemble du public pour que l'autocensure ne soit plus pratiquée. Un atelier comme celui d'aujourd'hui est un début, une pièce essentielle. Les messages que nous allons envoyer, au-delà des mesures que chacun pourra prendre dans ses propres domaines, sont importants même si l'on sait qu'il faudra du temps. Les messages sont fondamentaux pour le « vivre ensemble ». Je voulais encore une fois vous remercier, M. Le Préfet et vous dire que la Ville sera totalement partenaire avec vous.



LE HANDICAP EST LA 2^E CAUSE DE DISCRIMINATION EN FRANCE.

VÉRONIQUE DUBARRY, *adjointe au Maire de Paris, chargée des personnes en situation de handicap*

Je vous remercie de cette invitation et remercie également l'association « j'accède.com » qui œuvre beaucoup pour la lutte contre la discrimination liée aux handicaps. Mao l'a rappelé, et j'insisterai sur ce point, il ressort du dernier rapport de la HALDE que le handicap est la 2^e cause de discrimination en France, première en ce qui concerne l'emploi mais 2^e cause d'une façon générale ; singulièrement dans l'accès aux loisirs.

Il y a plusieurs raisons à cela. Nous connaissons bien évidemment la question de l'accessibilité physique des bâtiments qui est un travail de longue haleine que nous menons avec la Préfecture de Police et avec l'ensemble des représentants des lieux de nuit et d'accès à la culture. Les comportements humains doivent également être cités.

À titre d'exemple, une personne peut arriver « en gesticulant » sachant que j'emploie ici les termes et le ressenti qui m'ont été renvoyés. En réalité, cette personne est en train de parler en langue des signes française. Simplement, elle rencontre des difficultés à obtenir des réponses et une écoute à ses demandes. Je ne parle même pas du handicap mental qui pose aussi d'autres difficultés en termes d'accueil et d'accompagnement.

Je rajouterai, et c'est une discussion que nous avons avec les responsables d'établissements recevant du public, que la question suivante nous est souvent posée : « après tout, pourquoi faire des travaux qui vont revenir extrêmement chers, qui parfois sont impossibles techniquement (bâtiment historique) alors qu'à la fin on ne voit pas de personnes en situation de handicap ? »

Et là je rejoindrai ce que Yamina et Mao ont dit à l'instant, à savoir l'auto-empêchement. En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, c'est encore plus flagrant. Celles-ci ont tellement pris l'habitude que les endroits, les établissements ne sont pas faits pour elles, qu'elles n'envisagent pas de s'y présenter alors qu'il s'agit de lieux importants d'un point de vue social. De fait, il y a un empêchement, un auto-empêchement, alors que les personnes en situation de handicap sont parmi les personnes les plus isolées socialement et ont encore plus besoin de vie sociale que d'autres. C'est encore plus difficile pour elles de vaincre cet ensemble de tabous ou de difficultés techniques.

Dans un tel contexte, il est crucial que la formation, l'information soient menées à destination des professionnels concernés par cette question mais aussi à destination des personnes en situation de handicap. C'est l'un des nœuds du problème.

S'agissant des difficultés techniques liées à la mise en accessibilité, il est vrai que le tissu urbain de Paris rend les choses difficiles.

Le petit café doté de 3 à 4 tables, d'un escalier en colimaçon et de toilettes situées en bas de l'escalier sera mis aux normes avec difficulté. Rendre aux personnes à mobilité réduite les toilettes de ce café accessibles, cela veut dire, il faut être lucide, la mort du café. En revanche, rien n'empêche l'installation, mais encore faudrait-il que le gérant du café le sache, d'une boucle magnétique pour les personnes malentendantes (appareils auditifs). On peut imaginer que le gérant sait comment réagir car il a reçu une information ou une formation pour les personnels aveugles ou les personnes en handicap mental. Il faut éviter l'humiliation, la vexation perpétuelle dans l'accueil qui est induite car le gérant pense souvent que la personne ne peut pas choisir par elle-même. Éviter cela s'apprend mais les aides sont nécessaires car cela ne s'apprend pas tout seul.

Il y a un vrai besoin de partenariats, d'échanges comme celui qui nous réunit aujourd'hui et je vous en remercie beaucoup. Merci à tous de vous faire les relais des actions entreprises, notamment pour ces formations, ces informations à mettre en place, dans un véritable partenariat attentif et compréhensible, sans opposition.



LE RÔLE DU DÉFENSEUR DES DROITS



DISCRIMINER, C'EST SE METTRE HORS LA LOI.

DOMINIQUE BAUDIS, *Défenseur des droits*

Je vous remercie de m'avoir convié à participer à cette réunion qui a pour thème l'une des missions de la nouvelle institution de la République, le Défenseur des droits. Cette institution nouvelle a vu le jour l'année dernière, et rassemble quatre unités qui existaient précédemment (Défenseur des enfants, la HALDE, le Médiateur de la République, la Commission Nationale de Déontologie et de Sécurité). Le Défenseur des droits reprend donc l'ensemble des équipes et l'ensemble des compétences de ces quatre autorités avec une capacité, un niveau de possibilités d'interventions juridiques plus élevé que les institutions précédentes.

Dans le thème de notre réunion d'aujourd'hui figurent les deux mots clés de notre mission : prévenir et lutter. Le verbe « lutter » figurait dans le mot HALDE tout en prônant l'égalité. Il s'agit d'agir et de prévenir.

Nous intervenons à la demande des personnes qui nous saisissent ou parce que nous nous saisissons d'une situation de discrimination. Nous traitons le dossier, ce qui peut nous amener à une recommandation, souvent suivie d'effet, sans passer par la justice.

Je citerai l'exemple des discriminations de personnes en situation de handicap pour le logement. Nous avons adopté une recommandation qui a été suivie d'effet. Le critère a donc été supprimé sans recours à la justice.

Il peut toutefois nous arriver de saisir la justice. Nous accompagnons certaines personnes, déposons des observations qui dans 9 cas sur 10, sont reprises par le juge.

L'institution du Défenseur des droits peut également intervenir à titre préventif. C'est principalement le but d'une rencontre et des tables rondes comme celle d'aujourd'hui pour que chacun ait une conscience claire de ce qu'est une discrimination, pour connaître les bonnes pratiques.

La discrimination est un délit qui est sanctionné pénalement par des amendes voire par des peines de prison. Discriminer, c'est se mettre hors la loi.

Tout une partie de notre travail consiste à faire en sorte que les personnes en charge d'un certain niveau de responsabilités susceptibles de les conduire à discriminer soient clairement informées de la réalité des discriminations.



Il y a au total 18 cas de discriminations et aucun ne doit être mis de côté car si une personne est discriminée, même sur un sujet qui peut sembler marginal, elle peut le ressentir comme une blessure.

Un travail important est fait et doit se poursuivre selon une approche de prévention, sur des thèmes qui peuvent induire des pratiques discriminantes (accès au logement, à l'emploi).

Je vois comme un signe très favorable le fait que les représentants de l'État, les élus locaux, les associations se réunissent aujourd'hui sur cette question car cela montre que les choses avancent. La nuit, les loisirs, peuvent paraître peu importants alors que dans le fond, ils revêtent une importance particulière si nous voulons construire une société d'inclusion par opposition à une société d'exclusion et faire en sorte que, dans toute la mesure du possible, chaque personne quelle que soit sa situation, sache que les espaces lui sont ouverts.

Je remercie la Mairie de Paris et le propriétaire de cet établissement pour la réhabilitation d'un lieu comme celui-ci car historiquement connu pour être un lieu de trafics divers, il devient un lieu pourvu de nouvelles vocations et une nouvelle utilité sociale. La difficulté était de rendre ce lieu accessible et de ce point de vue, *La Rotonde* est une vraie réussite.

Merci à vous, M. le Préfet, de m'avoir convié. Merci d'avoir retenu ce sujet et sachez que notre institution est tout à fait prête à vous aider dans le suivi de ce qui pourra être dit aujourd'hui. Il faut maintenir des rencontres, des évaluations et toujours se fixer des objectifs nouveaux. Le Défenseur des droits est pleinement disponible dans ce suivi.

LES TYPES DE DISCRIMINATION

18 cas de discriminations sont inscrits dans la loi :

- l'origine,
- le sexe,
- la situation de famille,
- la grossesse,
- l'apparence physique,
- le patronyme,
- l'état de santé,
- le handicap,
- les caractéristiques génétiques,
- les moeurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.



LES RÉPONSES PÉNALES AUX PRATIQUES DISCRIMINATOIRES



LA PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION NE DOIT PAS EMPÊCHER LES ÉTABLISSEMENTS PARISIENS D'AVOIR UNE CERTAINE SPÉCIFICITÉ.

JEAN QUINTARD, *adjoint du procureur de la République*

Je m'attacherai à vous présenter les réponses pénales aux pratiques discriminatoires. Comme vous le savez, l'activité du Parquet est vaste et pour vous donner une vision synthétique du traitement des procédures pénales, je dirais que le procureur reçoit les plaintes, apprécie les suites à leur donner tandis que la police judiciaire fait les enquêtes.

En matière de discriminations, il agit comme pour tous les autres délits et s'appuie sur des textes. Trois, relevant du code pénal, doivent être cités :

- article 225-1 qui définit les pratiques discriminatoires
- article 225-2 qui fixe les sanctions (peines délictuelles)
- article 225-3 qui prévoit des cas d'exclusion

Une particularité est à signaler pour ce type de délit, laquelle figure dans l'article 225-3-1. On peut considérer que le délit est commis même s'il a été provoqué. Il s'agit des cas de « testing ». Il s'agit d'une pratique qui avait d'abord été admise par la Cour de cassation en 2000 puis légalisée par la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006.

Je tiens à rester précis : le Parquet n'organise pas de « testing » mais les associations de lutte contre le racisme l'utilisent et les résultats de ces opérations peuvent servir de base à des poursuites.

Un bref point statistique sur l'année 2011 : le Parquet de Paris a été saisi de 56 affaires de discrimination dont 12 concernant le handicap, 2 concernant le sexe ou l'appartenance syndicale, 1 pour l'état de santé. Toutes les autres sont fondées sur l'appartenance réelle ou supposée à une race, une religion ou une ethnie.

Les ventilations de ces affaires sont les suivantes : 3 ouvertures d'information sur plainte avec constitution de partie civile, 2 réquisitoires de non-informer, 1 citation directe entre parties, 23 enquêtes en cours, 20 classées sans suite et 6 qui ont fait l'objet de dessaisissement (incompétence territoriale) et 1 décision de poursuite à l'initiative du parquet.

En 2011, la 17^e chambre du Tribunal correctionnel de Paris chargée de ce type de contentieux, a rendu 3 décisions : 2 condamnations et 1 relaxe. Ce type de décision n'est donc pas fréquente, fort heureusement. Par ailleurs, le parquet a été destinataire de 4 saisines de la HALDE/Défenseur des droits avec lequel le parquet établit de fréquents rapports, notamment dans la transmission des copies de procédures en application d'un protocole qui avait été signé l'année dernière entre la HALDE et le parquet général de la Cour d'appel de Paris.

La politique générale du Parquet de Paris en matière de lutte contre les discriminations, est la suivante : réception de plaintes et demande d'enquêtes systématiques qu'il s'agisse d'un signalement de particulier ou d'une autorité. Ensuite, cette enquête est confiée à un service spécialisé de police judiciaire parisien. Il s'agit en général de la brigade de répression de la délinquance contre la personne ou de la brigade de répression du proxénétisme si c'est un établissement de nuit destiné à recevoir du public. En effet, eu égard aux particularités de Paris et de ses établissements, il est nécessaire de recourir à des fonctionnaires qui connaissent plus particulièrement le monde de la nuit.

Ces procédures sont transmises par courrier, ce qui ne permet pas le traitement en temps réel. La décision de poursuivre ou non doit être adoptée sachant que ce stade de la procédure devient compliqué car nos collègues du siège sont toujours, et c'est normal, très stricts sur l'élément intentionnel. En matière de discrimination, la plupart des auteurs ou des mis en cause présumés, prétendent

LES TEXTES APPLICABLES DU CODE PÉNAL

ARTICLE 225-1

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. (...) »

ARTICLE 225-2

« La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1 - À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2 - À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3 - À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4 - À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5 - À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6 - À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2^o de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1^o est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

que leurs actes relèvent d'un libre choix et non d'une pratique intentionnelle. Les seuls cas dans lesquels on peut poursuivre de manière évidente sont ceux qui traduisent une pratique réitérée sur un court délai en raison de différences de traitement très manifestes et qui se succèdent dans le temps.

S'agissant du sujet qui nous occupe à savoir les discriminations à Paris la nuit, je dois revenir quelques instants en arrière et notamment au 7 juillet 2005, quand a été installée la commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté (COPEC). Lorsque cette COPEC a été instituée, les discriminations à Paris la nuit avaient été clairement visées et très justement car les discriminations revêtent une forme violente lorsqu'elles empêchent l'attribution d'un logement, d'un emploi, l'accès à l'éducation. Le Parquet de Paris s'était donc pleinement investi dans cette lutte contre toute forme de discrimination et avait accentué sa politique pénale et préventive.

En terme de politique préventive, une sous-commission de la COPEC, présidée par M. Marin a été créée en vue de réunir les services de police, les associations de lutte contre le racisme et les principaux représentants des lieux nocturnes à Paris. Un accord, entre la Préfecture de Police et le parquet de Paris avait été arrêté sur le dispositif suivant : la nuit, les plaintes sont reçues par les commissariats relevant de la PUP, maintenant les SAIP (services d'accueil et d'investigation de proximité) de la DSPAP, ensuite de quoi les fonctionnaires de la brigade de répression du proxénétisme (BRP) ou d'autres unités de la police judiciaire se déplaçaient pour effectuer les premières constatations. Les enquêtes relatives aux plaintes pour discriminations en ce domaine sont toujours confiées à la BRP, compétente pour contrôler la majeure partie des établissements nocturnes de la capitale.

Il a également été souhaité, à cette occasion, que les associations de lutte contre le racisme, avec lesquelles le parquet de Paris a toujours des liens étroits, puissent transmettre les signalements dénonçant les faits de discrimination qui leur étaient adressés. Ces renseignements ont ensuite été recensés, analysés et ont pu permettre, en amont, d'adresser des mises en garde aux établissements de nuit avant l'ouverture d'enquêtes plus approfondies.

En la matière, lorsqu'une enquête est décidée, le parquet a toujours insisté sur la nécessité de conduire une enquête en matière de discrimination de la même manière qu'une enquête de droit pénal général : auditions des victimes, des mis en cause tels que portiers ou physionomistes, clients éventuellement présents dans la discothèque et qui n'auraient pas connu de difficultés pour pénétrer à l'intérieur de l'établissement, témoins, responsables du personnel, directeurs d'établissements, productions de tous justificatifs quant à la tenue d'une soirée privée, productions de toutes vidéos, films ou prises de photos émanant d'une caméra qui serait, par exemple, placée à l'entrée.

Je dois dire que le chemin n'est pas simple parce que la discrimination ne doit pas empêcher les établissements parisiens d'avoir une certaine spécificité. Certains ne reçoivent qu'une clientèle particulière habillée de telle façon, une clientèle exclusivement masculine ou féminine et là on ne peut pas dire que refuser un autre type de clientèle est assimilable à une pratique discriminatoire.

A ce jour, s'agissant des poursuites pour discrimination à l'intérieur des établissements la nuit, une seule décision de condamnation a été rendue en 2007 pour des faits commis en 2005 à la suite d'une opération de « testing » organisée par SOS Racisme dans 4 établissements de nuit du 8^e arrondissement. Dans ces 4 établissements, l'entrée de couples d'origine maghrébine ou africaine avait été refusée alors que des couples d'origine européenne, qui s'étaient présentés un peu plus tard avaient été acceptés.

Les deux types de couples avaient des tenues vestimentaires équivalentes : on ne pouvait donc pas considérer que la tenue était un motif d'exclusion ou d'empêchement de pénétrer dans l'établissement de nuit. A cet égard, le tribunal a considéré, je cite, « *que certes, les physionomistes, disposent naturellement d'une certaine liberté d'appréciation dans l'admission ou le refus des clients (c'est la justification de leur présence), mais qu'en l'espèce, compte tenu des éléments de comparaison identiques entre les 2 groupes de jeunes gens, les prévenus (donc les physionomistes) n'avaient pas d'autre motif que ceux visés à la poursuite, pour refuser l'entrée des établissements aux uns ou aux autres alors que la brièveté du délai séparant le passage de chaque groupe excluait une variation significative du taux de remplissage des locaux. Qu'en conséquence, le délit était constitué* ».

Je dois dire que c'est la seule décision de condamnation et lorsque j'ai regardé d'un peu plus près, j'ai cru savoir que la Cour d'appel avait réformé le jugement et relaxé.

Donc, à ce jour, je ne crois pas que nous ayons de décisions de condamnations pour des discriminations commises la nuit, à Paris. Ce n'est pas pour cela que l'on doit se dire que tout est parfait. Des enquêtes sont encore en cours (2 établissements). Les enquêtes ne sont pas rentrées au Parquet en dépit du fait que les associations de lutte contre le racisme aient été invitées à donner leurs appréciations sur les éléments d'enquête et n'ont pas encore déféré aux invitations de la police judiciaire. Tout cela pour dire qu'aujourd'hui, il y a des domaines où les infractions augmentent et on peut le déplorer mais s'agissant des discriminations, et particulièrement des discriminations la nuit, les signes prètent plutôt à l'optimisme. Je ne dis pas que tout est réglé, le Parquet de Paris est toujours vigilant. Lorsque l'on a des dénonciations, des plaintes, on y fait suite. Bien évidemment, reste le problème de la preuve. C'est ce qui est le plus difficile en la matière.



LE TRAVAIL DE LA POLICE JUDICIAIRE



NOTRE MISSION DE PRÉVENTION SE CONCRÉTISE PAR UNE ACTION CONSTANTE DE SENSIBILISATION ET PAR UN RÔLE DE CONSEIL ...

CHRISTIAN FLAESCH, *directeur de la police judiciaire*

Dans le prolongement de l'intervention du procureur de la République, je parlerai de l'action de la direction de la police judiciaire en précisant au préalable que nous agissons à la fois de manière judiciaire mais également en exerçant des pouvoirs reconnus au Préfet de Police par le code des débits de boissons. Ce dernier prévoit un certain nombre de polices administratives relayées sur le terrain à la fois par la direction de la police judiciaire et par la direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne.

Tant le Préfet de Police que M. Mao Peninou ont évoqué la diversité de Paris qui est loin d'être une ville couverte de « bonnets de nuit » dans la mesure où l'agglomération parisienne regroupe un certain nombre d'établissements de nuit. La métropole parisienne concentre sous le ressort de la ville, une offre très diverse d'établissements. Sont à évoquer : les bars à ambiance musicale, les restaurants à ambiance musicale, les clubs gays ou lesbiens, les bars à hôtesses, les bars à concerts ou enfin les établissements qui ont des vocations multiples.

Chacun peut ainsi développer des concepts. Il existe alors des visées commerciales qui peuvent aboutir à un choix, à une sélection pouvant être comprise comme l'exclusion d'une clientèle en fonction d'une inadéquation au concept qui a été défini.

L'observation de la nuit parisienne, spécialement les nuits du week-end, révèle un fort afflux d'une clientèle composée de parisiens qui ont envie de s'amuser mais également d'une clientèle touristique ou originaire de la banlieue. La ville concentre sur les nuits du vendredi et du samedi, une population extrêmement hétéroclite.

L'alcool pose également des difficultés, notamment chez les jeunes. On constate aussi une clientèle particulière qui peut transposer sur le territoire parisien des conflits de banlieues. Chaque établissement doit faire face au respect de l'ordre public.

C'est toute la difficulté que l'on évoquait tout à l'heure à propos de « la porte » de l'établissement : il faut que le gérant de l'établissement puisse, au moyen de son personnel de sécurité, faire respecter l'ordre public tout en faisant fonctionner correctement son établissement.

Il faut aussi, et c'est la raison de la présence de M. Blanchou, que la formation de ce personnel soit complète et qu'elle puisse déjà se porter sur la notion de discrimination.

Comme l'indiquait tout à l'heure le procureur de la République, en vertu de l'article 225-1 du code pénal, la possibilité de refuser une entrée en raison de l'origine, du sexe, de l'apparence physique est discriminatoire. En revanche, on ne peut pas refuser l'entrée dans un établissement si sa capacité maximale est atteinte ou si l'alcoolisme est là ou si la violence verbale ou physique est présente parmi les jeunes. La tenue vestimentaire peut également être inadéquate sans parler, comme on l'évoquait, qu'un certain nombre d'établissements ont des thématiques particulières et que certains clubs, par exemple, refuseront l'entrée à des personnes seules ou à des personnes habillées en dehors des codes de l'établissement.

Depuis quelques années, sont constatées les difficultés liées au phénomène assez nouveau des « afters » où des établissements accueillent en fin de nuit une clientèle à la fois festive et où il arrive que les stupéfiants circulent. C'est un phénomène qui génère beaucoup de troubles à l'ordre public.

De la même façon, nous constatons le développement des soirées événementielles ou des soirées privées à thèmes dans des établissements qui sont loués dans cet objectif spécifique. Ces établissements organisent des événements dans un concept parfois différent du concept initial pour lequel l'établissement fonctionne au quotidien.

Dans ce contexte là, l'action de la police judiciaire, qui a été évoquée par le procureur de la République, se fait par la brigade de répression du proxénétisme connue plus historiquement sous le nom de « brigade mondaine » et plus spécialement d'un groupe appelé le « groupe des cabarets » composé de 8 fonctionnaires qui travaillent pour l'essentiel la nuit. Ils assurent, au quotidien, le suivi des établissements dans les problèmes administratifs d'autorisations réglementaires et sont amenés à contrôler, par exemple, les agréments des sociétés de sécurité ou plus largement les conditions d'embauche des employés qui sont présents dans les établissements.

Ces fonctionnaires, qui sont au contact des professionnels, sont amenés parfois à proposer des sanctions administratives au Préfet de Police. En 2011, ont été proposées au Préfet de Police, 8 avertissements, 5 demandes de fermetures urgentes et 7 demandes de fermetures non urgentes (action du groupe des cabarets uniquement).

Ces services ont également une mission de prévention et de lutte. La mission de prévention se concrétise par une action constante de sensibilisation des établissements et par un rôle de conseil dispensé auprès des responsables en rappelant les principes réglementaires et les obligations qui leur incombent. Ces fonctionnaires ont une connaissance de vos problématiques. Ils sont à même d'avoir un échange, au quotidien, avec vous, responsables d'établissements, sur des problèmes maintenant bien intégrés, le problème de la drogue, de la prostitution ou le problème plus général de la violence. Ils ont une bonne connaissance de problématiques plus locales car des arrondissements sont moins concernés par l'implantation des établissements de nuit alors que d'autres, à l'inverse, en concentrent beaucoup.

L'action du groupe des cabarets plus classique en matière judiciaire, consistant à surveiller la fréquentation de ces établissements (banditisme parisien) doit également être citée.

La mission de lutte contre les discriminations, consiste à appliquer les méthodes classiques de police judiciaire à la suite des plaintes qui peuvent être déposées ou les opérations de « testing » qui peuvent être organisées selon les modalités précédemment rappelées par le procureur.

La police judiciaire développe les méthodes désormais classiques via notamment la vidéo surveillance qui peut être un bon élément d'analyse et de preuve éventuelle de non discrimination, l'examen des circonstances de la soirée, la clientèle habituelle de l'établissement et les consignes qui ont été données, par écrit ou verbalement, au personnel pour contrôler les entrées.

Le bilan a été fait sur les procédures. Depuis 5 ans, 7 procédures ont été transmises. J'ai tendance à être optimiste et à penser que c'est ce dialogue au quotidien, la nuit mais aussi le jour, qui permet d'avoir un bilan qui semble assez positif.



ATELIER 1

LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ, VUE DES ÉTABLISSEMENTS DE NUIT

Atelier animé par ANTOINE BADUEL, président de radio FG



ANTOINE BADUEL Les deux tables rondes réunies aujourd'hui donneront l'occasion d'échanger avec des acteurs de terrain sur les différentes problématiques auxquelles ils peuvent être confrontés dans la mise en place d'une politique d'établissement, l'accueil du public, la gestion des risques et de la sécurité.

La première table ronde permet d'aborder la prévention des discriminations, la promotion de l'égalité avec les établissements de nuit ici représentés par :

ARNAUD PERRINE, gestionnaire du *Glazart*, caractérisé par une programmation très éclectique et une accessibilité aux personnes handicapées sur laquelle Arnaud Perrine a beaucoup travaillé.

MICHÈLE CASSARO, qui dirige le *Rosa Bonheur*, établissement situé aux Buttes Chaumont dont la politique de sélection est limitée au strict nécessaire.

MARTIN LIOT exploitant de la *Machine du Moulin Rouge* implantée dans un quartier parfois sensible, et qui est confronté à la nécessité de réaliser une sélection à la porte malgré une programmation très ouverte.

CHRISTOPHE HUBERT, rédacteur en chef de *Radio FG* présentera la charte « CQFG », le Clubbing de qualité dont la philosophie est de concilier et d'échanger avec les établissements pour une charte de qualité visant à réduire les violences et les sentiments de discrimination.

GEORGES DOUALLA FULLER, portier au *CUD* situé dans le quartier du Marais, nous présentera ce métier, ses contraintes, ses difficultés.

ANTOINE BADUEL Christophe Hubert, vous ne possédez pas d'établissement de nuit, mais pouvez-vous nous présenter en quelques mots la charte CQFG, le Clubbing de qualité.

CHRISTOPHE HUBERT Effectivement, je ne dirige pas d'établissement de nuit mais la participation de *Radio FG* à ce débat s'explique par son implication comme acteur des médias intéressé de tout premier chef par l'actualité des établissements de nuit. Cette radio s'intéresse en effet à la scène des musiques électroniques et plus largement, des musiques nouvelles. Elle a pour particularité de suivre les artistes qui trouvent dans les établissements de nuit leurs seuls lieux d'expression artistique et scénique. La création de la charte CQFG, charte Clubbing de qualité trouve son origine en 2006 dans les retours d'auditeurs qui faisaient part de leur mécontentement quant aux difficultés rencontrées pour entrer dans certains établissements. Cette charte de bonne conduite visait non seulement à lutter contre les discriminations, mais également à prévenir les pratiques à risques telle que la consommation de stupéfiants ou d'alcool. L'objectif était double : responsabiliser les établissements signataires et informer les auditeurs sur la politique des établissements de nuit.

Je dois dire que nous avons connu quelques freins : la démarche était bien évidemment positive et n'avait pas pour but de stigmatiser les établissements non signataires mais cela n'a pas toujours été perçu ainsi. Cette démarche à vocation non exclusive, nous a fait toucher du doigt un sujet très sensible en percevant la frontière ténue qui peut exister entre la discrimination supposée de la clientèle et la liberté d'un établissement à laisser entrer qui il souhaite.

Le deuxième frein est inhérent aux exigences propres à la pédagogie de l'action : mener des actions de sensibilisation, de formation et de lutte contre les discriminations relève tout simplement d'un métier qui n'est pas le coeur de mission de *Radio FG*, avant tout acteur médiatique.

Radio FG a suivi la charte « Fêtez clairs » initiée par la Mairie et la Préfecture de Paris, enrichie d'un volet important de formation et de prévention des pratiques à risques reprenant point par point la charte CQFG. Je suis tout à fait favorable à de telles initiatives afin d'amener à un concept de « fête responsable ».

La présence de *Radio FG* s'explique à un autre titre : les musiques électroniques portent en leur genèse des notions de respect, de vivre ensemble, d'échanges, de fêtes sans discrimination et de fêtes « responsables ». C'est pourquoi, vous trouverez en *Radio FG* un acteur indirect mais aussi un partenaire pour relayer autant que possible les actions que vous menez et les décisions que vous serez amenés à prendre pour lutter contre les discriminations. Merci.



CHRISTOPHE HUBERT
« Je suis tout à fait favorable aux initiatives comme la charte « fêtez clairs » afin d'amener à un concept de « fête responsable ».



ANTOINE BADUEL Martin Liot, vous dirigez *la Machine du Moulin Rouge* qui a longtemps été connue sous le nom de la « Loco » située dans le quartier de Pigalle. Pouvez-vous nous présenter votre établissement, le public, la politique musicale adoptée et surtout, nous indiquer si vous avez rencontré des difficultés à concilier la politique de votre établissement avec d'éventuels soupçons de discriminations ?

MARTIN LIOT Bonjour, il y a deux ans, j'ai repris l'établissement *la Locomotive* qui représentait l'une des plus importantes boîtes de nuit parisiennes. Cet établissement a un passé divers puisqu'il a fonctionné pendant 25 ans et a évolué au fil du temps.

Notre concept est aujourd'hui radicalement différent. Notre programmation est très spécifique et ne rend pas notre établissement représentatif de la question de la discrimination à l'entrée des établissements de nuit. Le public de *la Machine du Moulin Rouge* vient dans un but précis. Si la personne n'est que de passage et ne sait pas ce qu'elle vient voir, nous étudions si sa présence ne risque pas de poser problème à l'établissement. C'est la programmation qui détermine nos soirées, notamment par la participation systématique d'artistes internationaux. Cela distingue *la Machine du Moulin Rouge* de *la Locomotive*, davantage ouverte aux personnes de passage.

Autour de la table, il est intéressant de constater que les trois établissements réunis sont populaires et situés dans les 18^e et 19^e arrondissements ; il n'y a pas d'établissements de quartiers tels que le 8^e arrondissement. Le maintien, la qualité vestimentaire sont des critères décisifs pour décider de l'entrée dans l'établissement. Ce n'est pas le cas du *Rosa Bonheur*, du *Glaz'art* ni de *la Machine du Moulin Rouge* qui accueillent tout type de public.

En restant dans un concept d'établissement « populaire » et d'accueil ouvert, il faut malgré tout refuser certaines personnes qui ne correspondent pas à l'idée de la soirée et dans ce cas, la porte de l'établissement peut être vécue comme une forme de discrimination : il y a une sélection évidente à l'entrée en raison des comportements alcoolisés ou agressifs mais également parce que les attentes du client doivent correspondre au concept de la soirée. Typiquement, certains organisateurs de soirée, lesbiens ou gays, refusent l'entrée à certains publics qui ne comprennent pas l'objet de la soirée.

ANTOINE BADUEL Si je comprends bien, Martin, votre façon de gérer la sélection à la porte, peut se traduire par des soirées à thèmes ou de production spécifique. C'est par rapport à la qualité et aux spécificités de la programmation que vous aurez le sentiment d'avoir une clientèle appropriée à la proposition et à l'offre artistique que vous aurez déployée.

MARTIN LIOT Exactement. Pour finir, il faut travailler avec les agents en fonction « à la porte » de l'établissement car leur travail est tout à fait symptomatique des valeurs que veut transmettre l'établissement. Ils doivent être accompagnés car le métier d'agent de sécurité a énormément évolué. Aujourd'hui, ils se positionnent moins dans un rapport

de force car il leur est demandé beaucoup : ils doivent être calmes, polis, médiateurs, physionomistes, tout en faisant en sorte que les éléments perturbateurs ne rentrent pas.

ANTOINE BADUEL Michèle Cassaro, vous êtes responsable de l'établissement « Rosa Bonheur » situé au Parc des Buttes Chaumont. Très directement, la politique de votre établissement est-elle une politique de « non porte » ?

MICHÈLE CASSARO Je suis originaire de Camargue où les gens se mélangent très simplement dans un esprit de village et de terroir. Public gays, cow-boys, parisiens, américains se côtoient et s'amuse ensemble, très gentiment. Sur Paris, la situation est plus complexe.

Le *Rosa Bonheur* est implanté sur le domaine public de la ville de Paris via une concession de service public. Par là même, selon moi, il appartient à tout le monde et j'en assume la gestion avec mes associés. Nous l'avons dénommé *Rosa Bonheur*, en mémoire à une femme peintre du 19^e siècle, célèbre, connue de la Préfecture de Police car bénéficiaire d'une permission de travestissement l'autorisant à porter le pantalon, renouvelable tous les trois mois. Le *Rosa Bonheur* est un lieu d'accueil de filles, géré par des filles dont l'esprit et la philosophie doivent être respectés. Il n'y a pas de programmation susceptible d'opérer une sélectivité, étant précisé que la musique peut dans certains cas définir un certain type de public. La première équipe de sécurité n'avait pas forcément compris la politique d'ouverture que mes associés et moi-même avions décidée. La politique de mixité que nous cherchons à promouvoir est en revanche bien intégrée par l'entreprise de sécurité qui travaille pour l'établissement depuis maintenant un an et demi. Aujourd'hui, une forte majorité de garçons se distingue, ce qui peut mettre à mal l'objectif de mixité recherché. Par ailleurs, des solutions sont expertisées pour améliorer le comportement de certains publics dans l'établissement.

ANTOINE BADUEL Arnaud Perrine, vous avez beaucoup travaillé sur l'accessibilité aux personnes handicapées, où à mobilité réduite (votre établissement a une programmation éclectique et se trouve à la frontière du périphérique). Cette volonté d'accessibilité de l'établissement est elle due à une prise de conscience du caractère obligatoire de mise aux normes de l'établissement pour le rendre accessible ou relève-t-elle d'un choix purement personnel ?

ARNAUD PERRINE Bonjour à tous. Au-delà de la conviction personnelle, l'établissement s'est soumis aux obligations légales précisées par la loi posant, notamment, des règles de mise aux normes de nature immobilière. Nous avons été sensibilisés aux difficultés que pouvaient rencontrer certains établissements pour souscrire aux exigences de cette accessibilité. S'agissant du *Glazart*, les obligations légales ont pu être satisfaites car l'établissement est en préfabriqué, situé au rez-de-chaussée et donnant directement sur la rue. L'établissement n'a pas eu d'importants travaux à réaliser, et je pense que d'autres placés dans une situation analogue peuvent faire de même.



MARTIN LIOT

« ... il faut travailler avec les agents en fonction « à la porte » de l'établissement car leur travail est tout à fait symptomatique des valeurs que veut transmettre l'établissement ».



MICHÈLE CASSARO

« Le dialogue, la patience sont indispensables face au mécontentement d'un public déçu qui n'a pas pu entrer ».



ARNAUD PERRINE

« La non discrimination relève du bon sens ».

ANTOINE BADUEL L'établissement est situé porte de la Villette : quelle politique pratiquez vous à l'entrée ?

ARNAUD PERRINE Notre programmation et l'endroit sont spécifiques ; il n'y a pas de passage. Le public qui se déplace sait pourquoi il vient. Le travail est différent de celui des autres établissements situés en plein Paris dans des lieux de passage fortement fréquentés. L'établissement dispose d'une activité de concept et de club. Les musiques diffusées relèvent de répertoires différents. La programmation est très large : hardcore, trance, hip-hop, métal... mais reste spécialisée. Le public sait donc pourquoi il se rend au *Glaz'art*.

ANTOINE BADUEL Pour résumer en quelques mots, la politique artistique et la programmation musicale créent une sorte de « détermination » naturelle de certains publics à venir. Georges Doualla Fuller, portier au *CUD*, vous allez nous présenter votre métier marqué par de nombreux changements sur ces 20 dernières années.

GEORGES DOUALLA FULLER Merci. Je suis très honoré de participer à cette table ronde car le métier de portier n'est pas vraiment considéré par la clientèle. Notre rôle est de gérer chaque soir des personnes qui se présentent à l'entrée de l'établissement, dont certaines n'en connaissent pas le concept.

En 22 ans de métier, j'ai vu cette profession évoluer à travers une expérience acquise dans des établissements différents (discothèques, club échangistes, club gays). Nous dépendons de la politique de l'établissement. Il me semble qu'aujourd'hui ce métier est moins axé sur le rapport de force que sur la communication et la fermeté. Il est exercé dans un contexte où la clientèle est fragile car exposée à des dealers qui ont de l'argent et veulent s'imposer pour accéder à l'établissement. Ils s'infiltrent dans les groupes de clients, parfois composés de touristes. La difficulté est réelle et je procède par la communication tout en restant ferme. L'argent est souvent la réponse opposée à mes explications alors que je tente de démontrer, par exemple, que la politique gay de l'établissement ne permet pas l'entrée de tout public. La plupart du temps, cette méthode donne des résultats mais il peut arriver que certains, en état alcoolique, forcent la porte.

Il est donc très important que la formation soit adaptée et réponde aux particularités de ce métier complexe. L'établissement doit développer une bonne politique d'information et disposer d'un personnel formé qui soit affecté à ses portes. À partir de la porte, la clientèle a une première idée de l'établissement.

Le métier a évolué car aujourd'hui, nous disposons d'un certificat de qualification professionnelle. La formation reçue est très juridique mais doit clairement être axée sur la communication pour permettre de maîtriser les agressions commises chaque soir. Le métier de portier de nuit dans une discothèque est vraiment un métier à part.

ANTOINE BADUEL Georges, vous avez démarré votre carrière comme agent de sécurité et êtes devenu portier. Est-il pratique courante que le portier, après avoir eu une carrière d'agent de sécurité, puisse opérer un juste équilibre, une juste sélection à la porte et représenter en même temps une autorité. Cette tendance est propre à votre expérience ou est elle généralisée ?

GEORGES DOUALLA FULLER Elle est propre à mon expérience. Il y a de moins en moins de physionomistes dans les établissements de nuits. La plupart du temps, ce sont d'anciens agents de sécurité qui jouent en même temps le rôle de physionomiste et d'agent de sécurité parce qu'ils connaissent bien la clientèle de l'établissement.

ANTOINE BADUEL Certains établissements disposent d'une sécurité qui fait partie intégrante des équipes. D'autres font appel à des prestataires extérieurs.

MICHÈLE CASSARO Le *Rosa Bonheur* recourt à des prestataires extérieurs au personnel de l'établissement. Le travail de sensibilisation des agents à la politique de l'établissement est particulièrement important dans un contexte où leur métier est mal considéré par la clientèle. À titre d'exemple, notre établissement, ouvert de midi à minuit, est déjà complet à 20 heures. Les agents de sécurité reçoivent les mécontentements. Le dialogue, la patience sont indispensables face au mécontentement d'un public déçu qui n'a pas pu entrer.

MARTIN LIOT *La Machine du Moulin Rouge* couple les deux dispositifs. Nous avons un responsable de sécurité doté de trente ans d'expérience. Il travaille en lien étroit avec une société prestataire extérieure. Cette collaboration est intéressante et permet de nourrir les échanges quand nous devons trouver les solutions en réponse aux difficultés rencontrées. Ce métier est extrêmement difficile car constamment soumis à des pressions et des tensions.

ANTOINE BADUEL Christophe Hubert, y-a-t-il des freins aujourd'hui à la mise en place d'une vraie politique de prévention des discriminations dans un établissement ?

CHRISTOPHE HUBERT Le public a conscience de ses droits et de ce qui peut être assimilé à des pratiques discriminatoires. Mais revient-il à l'établissement de faire de la pédagogie ? Dans l'affirmative, quelle forme pourrait-elle prendre ? Un écriteau sur une devanture portant réservation à certains publics est-il suffisant ? Comment faire comprendre au public que l'entrée sera refusée ?

MICHÈLE CASSARO Notre pédagogie à la porte du *Rosa Bonheur* est très simple : le 1^{er} arrivé sera le 1^{er} servi. Tout le monde peut rentrer. Le travail des portiers est de ce fait complexe. Les invités ont donc maintenant la possibilité d'avoir des jetons de manège donnés au public qui



GEORGES DOUALLA FULLER

« Le métier de portier de nuit dans une discothèque est vraiment un métier à part ».



GUY ALDEGUER

« le physionomiste doit être à la fois dissuasif, psychologue, accueillant, diplomate et ferme ».

ne peut accéder à l'établissement quand il est complet. Les invitations sont ensuite récupérées et redistribuées. C'est un bon moyen pour rééquilibrer le public filles / garçons.

ANTOINE BADUEL Jenny Belair, vous êtes physionomiste au *Meetic Palace* et allez nous faire partager votre vision du métier de physionomiste et de la porte sur ces 30 dernières années d'expérience. Les discriminations sont-elles importantes ?

JENNY BELAIR Bonjour. Les comportements d'aujourd'hui sont plus violents. La fréquentation de l'entrée des boîtes de nuit est marquée par des débordements plus importants qu'auparavant : il faut gérer cela à chaque instant. Une sécurité rapprochée a vocation à gérer ces conflits des personnes qui n'acceptent pas le refus de l'entrée à des soirées à thèmes. L'agression peut même émerger vis-à-vis de la clientèle de l'établissement autorisée à rentrer.

ANTOINE BADUEL Vous êtes responsable du *Next one* dans le 6^e arrondissement et d'une société de sécurité SAS. Sous cette double casquette, quelle est votre vision de la situation ?

GUY ALDEGUER Bonjour à tous. Je connais ces problématiques à travers plusieurs expériences professionnelles. J'ai exercé comme gardien de la paix (BAC, Brigade d'intervention). J'ai ensuite ouvert une société de sécurité privée puis ai racheté un petit établissement à Saint-Germain des Prés, devenu un lieu de que l'on peut louer pour les soirées. Je suis également responsable d'un établissement de nuit en banlieue parisienne. Un physionomiste n'est pas forcément portier : c'est un métier très particulier car le physionomiste doit être à la fois dissuasif, psychologue, accueillant, diplomate et ferme, y compris face aux groupes « à risque ». Il ne faut pas hésiter à aller au contact, cela permet d'écarter l'agressivité. De ce fait, il peut être difficile pour les établissements de trouver les bons profils.

JENNY BELAIR Les plaintes que je reçois sur Facebook mettent en exergue les problèmes de professionnalisme posés par certains encadrements de sécurité. La physionomie doit se développer.

ANTOINE BADUEL Je serai tenté de résumer notre échange en ces termes : il existe une sélection nécessaire et requise pour la sécurité de l'établissement, mais génératrice de tensions. En tant qu'acteurs de la nuit, comment parvenez-vous à gérer ces tensions ?

HERMANN EBONGUE Je souhaite aller dans le sens de toutes les personnalités ici présentes en saluant également cette initiative que nous louons tous car elle répond à un besoin de dialogue, d'échange entre les différents acteurs qu'il s'agisse des pouvoirs publics responsables d'établissements de nuit, les professionnels et les associations. Cet échange est riche et permet de discuter sur le fond et au final de dégager des pistes de solutions. Il y a en réalité deux problèmes :

- Les comportements parfois violents des personnes qui se présentent aux portes des établissements de nuit et que les établissements ne peuvent laisser entrer.

- Le phénomène de la discrimination

Les deux problèmes sont bien distincts : la politique de l'établissement définit son mode de sélection. La question de la discrimination ne se pose pas dans les mêmes termes et ne se place pas au même niveau : qu'il y ait une politique d'établissement destinée à orienter sa programmation artistique ou sécuriser les lieux contre la violence, c'est normal. En revanche, lorsque des critères existent, ceux-ci doivent s'appliquer à tous : ils doivent être envisagés pour tout le monde.

Le problème se pose quand les opérations de « testing » révèlent l'existence de discrimination. Ces opérations ont impliqué des gens non violents, qui n'étaient pas en état d'ébriété et plutôt habillés bien au-dessus des exigences habituelles des boîtes de nuit. Lorsqu'elles se présentent, elles n'entrent pas, alors que dans le même temps d'autres peuvent pénétrer dans les lieux : bien sûr, un établissement peut fermer l'accès parce qu'il est complet mais il doit être complet pour tout le monde. La discrimination commence quand la politique et les critères sont appliqués à une seule catégorie de personnes de manière non objective.

Le choix d'une clientèle en fonction des critères non objectifs relève du cadre législatif mis en place pour lutter contre les pratiques discriminatoires. Sos Racisme est le premier à considérer que les personnes qui cassent, pillent, manifestent de la violence n'ont pas leur place dans les établissements de nuit. Ces cas ne sont pas défendus par l'association.

J'ajoute que les physionomistes ne mettent pas eux-mêmes en place une politique d'établissement mais relayent ce qui est souhaité par les responsables d'établissement. Ils doivent être formés pour pouvoir gérer les tensions. Les difficultés des exploitants et portiers sont réelles et nous entendons que vos investissements réalisés pour permettre aux gens de s'amuser doivent être rentabilisés. Cet échange nous permet d'aller en profondeur sans dommage pour les bénéficiaires de ce travail.

Je terminerai en rappelant que ce travail de lutte contre les discriminations est décisif car les personnes n'osent pas porter plainte.

ANTOINE BADUEL En conclusion de cette première table ronde, la principale question pourrait se résumer de la façon suivante : les établissements doivent lutter de manière absolue contre les discriminations alors que parallèlement ils doivent veiller à la sécurité des lieux et de leur clientèle tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Ils doivent également veiller à ce que le concept d'établissement puisse être respecté à partir du moment où il est respectable. En tant que professionnels de la nuit, comment parvenez-vous à gérer ces trois questions qui sont sujettes à des tensions ?

HERMANN EBONGUE
VICE PRÉSIDENT SOS RACISME

« La discrimination commence quand la politique et les critères sont appliqués à une seule catégorie de personnes... de manière non objective ».

**GEORGES
DOUALLA
FULLER** Pour moi, la solution se trouve dans le contact dès que le client approche. Il est souvent surpris car je m'adresse directement à lui et l'interroge calmement sur ses intentions. Très vite, je comprends ce qu'il recherche. Il faut donner une réponse de suite car le flux du public est très important. Quand j'ai un doute ou qu'un groupe de personnes non-habituées s'est présenté, je les fais patienter. Je rentre ensuite en contact avec elles et les interroge pour savoir si elles connaissent le concept de l'établissement.

**MICHÈLE
CASSARO** Une politique d'ouverture maximale adresse un message d'accueil qui se traduit par un vrai mélange des publics. Toutefois, cette politique d'accessibilité maximale comprend ses propres limites car induit une dilution du message et des valeurs initialement portés par l'établissement, par son personnel et son public d'habités.

**ARNAUD
PERRINE** Pour moi, la non discrimination relève du bon sens à commencer par l'engagement des équipes recrutées qui doivent être expérimentées et formées à l'accueil du public.

**MARTIN
LIOT** Pour conclure, je vous invite à réécouter cette chanson du groupe Zebda « Je crois que ça va pas être possible » qui illustre la discrimination à l'entrée des établissements.



ATELIER 2

LES RÉPONSES DES PROFESSIONNELLS DE LA NUIT ET DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Atelier animé par ANTOINE BADUEL, président de radio FG

ANTOINE BADUEL Le second atelier est consacré aux réponses apportées par les professionnels de la nuit et les entreprises de sécurité privée, pour éviter une dilution des responsabilités entre les gérants, les promoteurs de soirées qui louent les établissements, les agents de sécurité et les physionomistes affectés à la porte.

Cet atelier a pour objectif de promouvoir des voies d'action communes telles l'élaboration de chartes, la promotion d'une communication lisible, la labellisation et la formation des personnels qui pourront être étudiées par les autorités publiques comme l'indiquait en introduction Monsieur le Préfet de Police.

En préalable, il convient de préciser que le métier de physionomiste a évolué : celui-ci a désormais besoin de travailler avec des agents de sécurité ; d'anciens agents de sécurité plus expérimentés peuvent également travailler comme physionomistes au regard de leurs compétences acquises au fil des années. Parallèlement, des discothèques deviennent des clubs, ou bien parfois, des salles de location. Certaines sélections s'opèrent soit pour maintenir la politique d'un établissement ou préserver l'esprit de soirées très privées. Les acteurs sont multiples : gérants de boîtes de nuit, agents et gérants d'entreprise de sécurité privée ; promoteurs de soirées et de galas.

Est-il finalement possible d'identifier la frontière des responsabilités et des rôles de l'établissement et de la société de sécurité, notamment si cette dernière est prestataire privée ?

DRISS AIT YOUSSEF Je remercie Monsieur le Préfet de Police qui a eu l'initiative de cet événement car le sujet n'est pas facile. Il m'est familier en raison d'une expérience ancienne dans un cabinet associatif spécialisé dans la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Au préalable, quelques mots sur l'union des entreprises de sécurité privée : celle-ci représente les entreprises de sécurité privée, soit près de 100000 personnes et un chiffre d'affaire de 1,6 milliards d'euros. Je rappelle qu'il y a deux organisations patronales : l'USP (Union des Entreprises de Sécurité Privée) et le SNES (Syndicat National des Entreprises de Sécurité Privée).

En matière de sécurité privée, il existe deux types de prestations :

- La prestation externalisée : l'établissement fait appel à une entreprise de sécurité privée
- La prestation internalisée : l'établissement recrute et forme son propre personnel

S'agissant des discriminations, il n'est pas exact de dire que l'agent de sécurité peut mettre en oeuvre des pratiques discriminatoires : il obéit à un gérant et en tant que prestataire de service, agit en quelque sorte en coordination avec l'établissement ; il en applique purement et simplement la politique.

ANTOINE BADUEL Tout à l'heure, M. Hermann Ebongue a évoqué qu'un portier refusant l'accès à certaines personnes pouvait être tenu pour responsable d'une discrimination. En droit, et en pratique, comment s'identifient aujourd'hui les responsabilités ?

GÉRARD SIAD C'est une co-responsabilité ou responsabilité partagée : d'un côté l'établissement à travers son exploitant, de l'autre, l'agent de sécurité ou le physionomiste.

ANTOINE BADUEL Les lieux gays doivent veiller à ce que le concept de l'établissement soit respecté par les représentants des entreprises de sécurité recrutées : comment travaillez-vous avec les prestataires et vos propres équipes pour que sélection et discrimination ne soient pas assimilées sous prétexte du concept ?

GÉRARD SIAD Tout d'abord, je suis très agréablement surpris de la qualité des débats qui se veulent constructifs. La tonalité est très positive à l'endroit des exploitants de boîtes de nuit. J'ai été très sensible au message unanimement porté par le Préfet de Police, le Substitut du procureur et le Défenseur des droits selon lequel on ne peut lutter contre une discrimination sans lutter contre toutes les discriminations.

Lorsqu'on gère un établissement qui a une identité assumée, qui représente des populations qui par le passé ont été stigmatisées, il n'est pas question sous ces prétextes là, d'exclure. Nous avons, nous les exploitants, des clientèles que l'on souhaite recevoir selon des concepts qu'on leur dédie et avons comme devoir de les assimiler. L'un des grands enjeux de demain, est d'utiliser nos éta-



DRISS AIT YOUSSEF

« Il n'est pas exact de dire que l'agent de sécurité puisse mettre en oeuvre des pratiques discriminatoires : il obéit à un gérant et en tant que prestataire de service, agit en quelque sorte en coordination avec l'établissement ».





GÉRARD SIAD

« Une nuit qui exclut, est une nuit qui meurt ».

blissements comme leviers car sur le plan de la modernité sociale, on ne peut pas être dans une posture autre que pro-active. Il est important que les exploitants, les entreprises de sécurité soient dans une vraie dynamique participative « d'éduquer » nos clientèles. Par exemple si les handicapés peuvent ressentir un rejet, ils s'auto-excluent notamment en raison du regard des autres qu'ils perçoivent à l'intérieur des établissements. Les établissements doivent participer à cette dynamique d'ouverture. L'Etat doit également adopter une démarche pro-active. Dans la négative, la clientèle sera difficilement éduquée.

Le spectre très élargi des responsabilités des établissements mérite d'être souligné dans un environnement de plus en plus complexe et de plus en plus subtil. La direction de la police judiciaire est elle-même très demandeuse de formation de nos personnels de sécurité car considère qu'il s'agit de la pierre angulaire de nos établissements. Georges Doualla Fuller, portier dans l'établissement dont je suis responsable, m'a véritablement formé ; je me présente avec beaucoup d'humilité expérimentant désormais la porte, je sais aujourd'hui que la sécurité est le levier fondamental de ce qui va se passer dans un club. C'est un exercice complexe car il faut s'assurer, dans le même temps de la moralité des clients, de leur état d'ébriété, de vérifier s'ils ne sont pas mineurs et qu'ils ont cherché à le dissimuler. Dans le même exercice, il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas de nuisances sonores. Si une sécurité n'a pas d'approche pédagogique et ne fait pas preuve de discernement aux portes de l'établissement, la situation peut dériver en risques publics. Une vraie pression pèse sur la porte.

ANTOINE

BADUEL Fabrice Laffon, vous êtes administrateur de la chambre syndicale des cabarets artistiques et des discothèques: la question de la formation est-elle selon vous la solution pour veiller à la fois à la sécurité de l'établissement, le respect de son concept. Les modules dédiés à cette question spécifique vous paraissent-ils pertinents ?

FABRICE

LAFFON La formation est au cœur des débats, je précise qu'il existe aujourd'hui une carte désormais obligatoire pour exercer le métier d'agent de sécurité. En parallèle, la formation se fait également par l'expérience des agents de sécurité qui se forge au fil des années.

ANTOINE

BADUEL Peut-on imaginer qu'un exploitant s'engage sur un principe, via par exemple une charte, à embaucher un portier qui aurait suivi une formation spécifique d'agent ?

DRISS

AIT YOUSSEF L'activité d'un agent de sécurité se prolonge tout au long de la nuit : elle n'est pas uniquement à la porte, mais se traduit par une présence au sein de l'établissement, jusqu'à sa fermeture. Les problématiques avec les individus peuvent jouer à tous les moments de la nuit. La pédagogie, le dialogue sont évidemment nécessaires pour une meilleure compréhension du client et une meilleure relation. En termes de perspective, il y a tout d'abord un chantier énorme sur la sécurité qu'il s'agisse de la formation ou de l'organisation de la sécurité en France puisqu'en vertu du décret du 22-23 décembre 2011, la Commission Nationale des Activités Privées de Sécurité (CNAPS) a 3 missions :

- L'attribution, le retrait de l'agrément de la carte professionnelle des agents de sécurité
- Une mission de conseil ou de sanction pour les entreprises qui ne respectent pas les normes
- La formation de CQAPS, étant précisé que celle-ci devrait passer d'environ 70 heures à 140 heures.

Ce peut être l'occasion de retravailler le contenu en lien avec les organisations patronales, les acteurs publics. Un module pourrait émerger. Les pistes de travail ne peuvent être expertisées qu'avec l'Etat qui doit s'investir massivement sur le sujet.

Plusieurs petites initiatives, comme celle de de l'UMIH Formation, doivent de surcroît être encouragées et mises en avant par ceux qui travaillent dans les établissements de nuit. La présence de l'USP se justifie par son aide et son expertise.

ANTOINE

BADUEL La charte, l'engagement, la labellisation d'établissements constituent d'autres leviers. Christophe Vix-Gras, parlez-nous de Technopol qui travaille sur la Technoparade et la mise en corrélation des artistes, des acteurs publics. Technopol est une charte des citoyens de la nuit qui vise à responsabiliser chacun au métier dans la prévention des discriminations en instituant une responsabilité partagée et commune.

CHRISTOPHE

VIX-GRAS C'est en quelque sorte le 2^e étage de la fusée de la pétition « Quand la nuit meurt en silence », pétition spontanée fin 2009, créée en réponse à une nuit un peu morne dont la cause était les nuisances de voisinage.

Technopol est une charte qui ne songe pas au grand soir mais à la grande nuit, plus ouverte, plus citoyenne. Elle vise à engager un travail plus pédagogique vis-à-vis du public de la nuit pour qu'il soit plus responsable par rapport aux pratiques à risque et plus exigeant avec les exploitants d'établissements en matière de lutte contre les discriminations. Il est important de noter que cette charte implique également les riverains.

ANTOINE

BADUEL Renaud Barillet, vous êtes Président du réseau des musiques actuelles à Paris et je souhaiterais évoquer avec vous l'intérêt pour les syndicats professionnels de développer des chartes avec la labellisation qui pourraient œuvrer en faveur de la lutte contre les discriminations, la prévention des pratiques à risque, la prévention des nuisances sonores.

RENAUD

BARILLET Je dirige « la Bellevilloise » qui est un établissement multi-activité et me positionne en conséquence sur ces problématiques au quotidien. La conception d'une charte est toujours bienvenue car elle marque le point d'aboutissement d'une réflexion souvent collective. Je précise toutefois que les points évoqués relèvent des textes de droit ou relèvent de la citoyenneté. La création d'une charte par rapport aux obligations légales et réglementaires constitue un plus si elle formalise un engagement commun et respecté pour créer un « vivre ensemble » harmonieux.



CHRISTOPHE VIX-GRAS

« Technopol est une charte qui ne songe pas au grand soir mais à la grande nuit, plus ouverte, plus citoyenne ».



RENAUD BARILLET

« Le parti pris de la non discrimination c'est l'ouverture ».

Il ne faut pas perdre de vue le fait que, comme l'ont illustré les débats, nous accueillons des personnes très différentes dans des établissements d'une grande diversité dont les pratiques, les partis pris, ne sont pas tous les mêmes. Les clients sont des êtres humains gérés par des agents de sécurité qui doivent faire preuve de ferveur et de compétence qui leur permettra de gérer cela du mieux possible. La charte permet de valoriser, de communiquer notamment auprès de nos propres équipes. Les responsabilités sont conjointes en cas de faute et je rappelle que, ne serait-ce que pour les établissements relevant du réseau MAP, un minimum de trois intervenants est à citer :

- l'établissement en tant que tel
- un partenaire sur l'organisation ou la co-organisation de soirées
- l'équipe internalisée ou externalisée, spécialisée dans l'accueil et la sécurité.

Les établissements qui représentent le MAP sont dans une situation analogue à celle du Rosa Bonheur présentée lors de la première table ronde. Notre parti pris est assez basique : si la personne n'est pas alcoolisée, qu'elle a le minimum requis pour honorer les conditions financières pour accéder la soirée et une attitude correcte, la réponse est « bienvenue chez nous ». Nous ne recourons pas aux services d'un physionomiste en l'absence de choix identitaire, social de notre part, mais nécessaire et légitime pour les établissements qui le décident.

C'est une forme de modernité mais avec les difficultés résumées par Michèle Cassaro tout à l'heure en raison d'une politique de diversité et d'ouverture au public. La qualité et l'identité passent en principe par la qualité des contenus proposés, la qualité des équipes et des ambiances plus que par une sélection qui peut vite tendre à l'arbitraire à l'entrée. Dès lors que l'on veut donner une certaine identité, on peut se trouver face à un renversement de situation lié au comportement de certains publics qui viennent s'accaparer la vie d'un établissement alors qu'ils ne sont pas les bienvenus du fait de leur agressivité ou de leur état d'ébriété. Cela reste ponctuel et doit être exceptionnel car cette solution met les exploitants dans une contradiction qui peut les conduire, de fait, à pratiquer une sélectivité, voire des discriminations non voulues, mais radicales parce que l'établissement doit être sécurisé et protégé de certaines venues proscrites.

Je crois fondamentalement que l'un des partis pris de la non discrimination reste l'ouverture, y compris à des publics qui ne sont pas forcément les publics sur lesquels on se projette au départ.

ANTOINE BADUEL En résumé, les réponses sont de divers ordres :

- la formation
- les engagements
- la communication dans tous les cas qu'il s'agisse d'une communication interne à l'établissement, des messages adressés par les réseaux associatifs sur ce qu'est la discrimination et l'information pour qu'ils sachent pourquoi en toute transparence, ils ne font pas partie du concept.

GÉRARD SIAD

Je ne peux m'empêcher de penser à Henri Maurel qui était précurseur dans ces domaines culturels, artistiques. Il tirait la sonnette d'alarme en rejetant l'idée de videurs agressifs, créateurs de nuisances à l'ordre public. Il rêvait d'une charte.

Les outils doivent accompagner les chartes : des messages forts doivent passer à la clientèle pour garantir le bon esprit, la dynamique de la nuit. Une nuit qui exclut, est une nuit qui meurt. La route reste à construire car les clients plus blessés ont peut être du mal à porter plainte. De même, l'un des constats des États généraux de la nuit est l'absence de lieux de fêtes en banlieue parisienne. Cette situation relève, d'une certaine manière, de la discrimination car certains jeunes s'auto excluent eux-mêmes à l'entrée de nos lieux. Pour désenclaver les lieux trop encombrés, des lieux moins coûteux pourraient offrir une accessibilité aux loisirs festifs.

ANTOINE BADUEL

Quelle communication explicite et positive opposez vous aux clients refoulés ?

FABRICE LAFFON

Plusieurs actions sont déjà conduites par les établissements. L'éclectisme de la nuit entraîne un désenclavement. La meilleure façon de faciliter un refus de « porte » est de l'expliquer.

Au Divan du monde, cela est devenu un réflexe naturel. Ces logiques peuvent être intégrées à une formation par exemple, tout en veillant à un recrutement adapté.

DRISS

Deux méthodes de communication sont envisageables :

- instantanée et directe : le fait d'être refoulé doit être expliqué de manière pédagogique
- construite en fonction d'un cœur de cible pour diffusion de valeurs communes, d'un projet commun. L'objectif ici est de sensibiliser un public très large.

ANTOINE BADUEL

Malgré ces exercices d'actions dont nous venons de parler, il peut y avoir des récriminations, voire des plaintes. Comment désamorcer ces conflits, par quelle régulation ? Une médiation comme celle développée par les Pierrots de la nuit peut elle être généralisée ?

RENAUD BARILLET

Le principe de la médiation est de favoriser le dialogue et l'écoute face à une situation de conflit ou d'incompréhension. Une telle démarche est à favoriser. Elle est particulièrement positive pour lutter contre les nuisances, notamment de voisinage. L'idée est de progresser ensemble. L'établissement doit impulser ce genre de choses. Le dispositif des Pierrots de la nuit participe à ce principe pour prévenir les désordres induits par certains comportements et nuisances sonores.

Sur des situations concrètes de discrimination, le réflexe est de proposer une rencontre immédiate qui permet de donner une explication et facilite la compréhension d'un refus.

La charte « des citoyens de la nuit » est née de personnes libres, parrainées par les établissements. Le travail de contact et la recherche de solutions collectives sont les voies à explorer.



FABRICE LAFFON

« La meilleure façon de faciliter un refus de « porte » est de l'expliquer ».



RAPHÄEL SAINT-VINCENT
ADJOINT PÉDAGOGIQUE
À L'UMIH FORMATION

« Il me semble que les avancées ne pourront se réaliser qu'à travers la formation ».

ANTOINE BADUEL Il reviendra aux autorités publiques d'examiner les solutions les plus pertinentes et de permettre aux acteurs de se les approprier.

RAPHÄEL SAINT-VINCENT Au-delà des chartes, il me semble que les avancées ne pourront se réaliser qu'à travers la formation. Depuis 2009, la carte Professionnelle est obligatoire et pose plusieurs pré-requis qui deviennent des obligations réglementaires. La profession devra être renouvelée. Les nouveaux entrants ne présenteront pas toujours les prédispositions requises.

Le CQPAPS permet d'avoir une carte professionnelle d'agent de sécurité, mais il existe aussi à l'UMIH formation, un CQP spécialisé où est ajouté un contenu juridique. Il faut créer des formations qui intègrent des modules de sensibilisation et de négociation.

HERMANN EBONGUE Il n'est pas question ici de remettre en question le métier d'agent de sécurité car il faut bien distinguer violences et discrimination. Les problèmes sont différents. Les moyens d'actions pour prévenir les discriminations sont divers :

- Organisation de testings, évaluation des résultats et analyse des mécanismes de discrimination.
- Création d'espaces de dialogue car la solution n'est pas uniquement judiciaire ou répressive. Les professionnels doivent pratiquer le langage de vérité, comme aujourd'hui, et sortir des logiques corporatistes
- Si nous voulons avoir des réponses quand les personnes se sentent victimes, les autorités publiques, comme la PP, peuvent mettre à disposition un système immédiat pour prise de contact direct avec une autorité (association par exemple) pour avoir le sentiment que la situation est prise en considération afin d'éviter les dérives de la révolte.
- Enfin, la formation des agents de sécurité doit leur permettre de s'adresser à leur patron et leur rappeler le cadre réglementaire et législatif applicable.



CLÔTURE DES DÉBATS



NICOLAS LERNER
DIRECTEUR ADJOINT DE CABINET
DU PRÉFET DE POLICE

NICOLAS LERNER

À l'issue de ce débat, il me revient de tracer les axes d'un relevé de conclusions et les pistes de travail avec vous tous pour les mois à venir.

Nous avons décidé d'organiser cet événement dans la double optique de :

- 1) Mieux comprendre ce que recouvre la notion de discrimination par rapport à d'autres pratiques dont on a vu qu'elles ne s'assimilaient pas forcément à des discriminations.
- 2) Tracer des pistes pour mieux les combattre, qu'il s'agisse d'axes de prévention, de médiation ou d'actions plus répressives comme les sanctions.

Je crois pouvoir dire que ces objectifs ont été atteints aujourd'hui.

MIEUX COMPRENDRE LA NOTION DE DISCRIMINATION :

La partie institutionnelle de cet après midi, a donné l'occasion au Préfet de Police, au Défenseur des droits, au procureur de la République de rappeler le cadre légal de ce qu'est une discrimination au sens pénal du terme. Le Préfet de Police a indiqué que les cas de mise en œuvre de ces procédures restent rares. Une vision optimiste de la situation conduirait à déduire que ces pratiques restent exceptionnelles. Mais en même temps, les intervenants ont rappelé que de telles pratiques peuvent être diffusées ou que des comportements d'auto censure peuvent se développer.

La première table ronde a eu pour objectif de distinguer ce qui relève de la discrimination et de pratiques acceptables d'un établissement de nuit. De manière très consensuelle, ont été évoqués l'identité, le concept d'un établissement et la responsabilité de son exploitant pour garantir la sécurité. Le métier de portier a largement été présenté comme le lien indissociable entre le portier et l'équipe dirigeante de l'établissement car les responsabilités sont étroitement imbriquées. Le métier de portier est au cœur d'une mutation qui mérite que les pouvoirs publics s'y intéressent.

À L'OCCASION DE LA DEUXIÈME TABLE RONDE, PLUSIEURS PISTES D'ACTIONS ONT ÉTÉ TRACÉES :

- Mieux fixer ce qui sépare une discrimination d'une décision légitime d'un gérant d'établissement : a ainsi été évoqué la possibilité de mettre par écrit les obligations d'un établissement mais également celles opposables à la clientèle.
- Les spécificités et évolutions des métiers de portier, de physionomistes nous conduisent à nous interroger sur leur formation. Il a été rappelé que le métier était étroitement lié à la politique de l'établissement.
- La responsabilité des exploitants a été évoquée et il leur revient d'être proactif, participatif. Les possibilités de label d'engagement sont autant de voies mises en avant tout au long de cet après midi sur lesquelles la Préfecture de Police est prête à travailler. La responsabilité des organisateurs de soirée a également été évoquée en raison de leur présence croissante dans le monde de la nuit.

- La médiation est une voie à privilégier dans la mesure où le processus de décision ne doit pas exclusivement se traduire par une réponse pénale. Je salue l'attitude très constructive de l'ensemble des intervenants et propose que soit étudiée avec le Défenseur des droits la manière dont peut être conçue et instaurée cette médiation, soit par le biais d'un refus, soit dans les jours qui viennent dans la mesure où les établissements peuvent davantage expliquer à la personne pourquoi les décisions d'exclure ont été prises à un moment donné.
- Enfin, toujours de manière consensuelle, la nécessité de garder de bons contacts entre établissements et services de police (BRP, commissariats d'arrondissement) a été constatée.

La préfecture de Police est tout à fait prête à travailler sur cette question d'autant que les commissariats sont confrontés à cette problématique de la discrimination. Ces divers axes de travail devraient nous permettre dans les mois qui viennent de poursuivre nos échanges de manière sereine et institutionnalisée comme nous le faisons sur d'autres sujets.

Je remercie tous les intervenants pour la transparence et la richesse des débats et vous dis à très bientôt pour échanger de nouveau sur ce thème.

« LES OBJECTIFS
DE LA RENCONTRE
D'AUJOURD'HUI
ONT ÉTÉ ATTEINTS. »

Direction de projet
Service du cabinet

Conception graphique
Service de la communication

Photos
Service de la communication
Section Photo DOSTL

Impression
Imprimerie DOSTL

édition juin 2012

