



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Stadt Bern
Direktion für Sicherheit
Umwelt und Energie

gggfon.ch

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR
Commission fédérale contre le racisme CFR
Commissione federale contro il razzismo CFR

Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus
Postfach 324, 3000 Bern 22
Tel. 031 333 33 40, melde@gggfon.ch

Discrimination raciale à l'entrée de bars, clubs et discothèques

Mémento rédigé par la Commission fédérale contre le racisme CFR, la Ville de Berne et le service de consultation contre le racisme gggfon

1

La CFR, la Ville de Berne et gggfon sont d'avis que, fondamentalement, l'entrée doit être accordée à tout le monde. En raison d'une jurisprudence encore très lacunaire, il n'est toutefois pas possible de dire à ce jour si tous les faits cités ci-dessous relèvent du droit pénal ou non.

I. Prise de position contre le racisme

La discrimination raciale nuit au climat de l'établissement, qu'elle soit le fait d'un client, d'un employé ou d'un agent de sécurité. Il est donc dans l'intérêt de l'établissement de prendre clairement position contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme et de ne pas discriminer certains clients pour des motifs à caractère raciste.

Pour accompagner le présent mémento, la CFR, la Ville de Berne et le gggfon ont également rédigé des recommandations au sujet du refus d'entrée dans les discothèques et les bars.

Vous pouvez trouver les recommandations, le mémento et d'autres informations utiles sur ce thème sur les sites suivants :

→ www.cfr.admin.ch sous *Thèmes / Domaines de vie / Loisirs / Refus d'entrée dans les discothèques et les bars*

→ www.gggfon.ch sous «*Einlassverweigerung*»

→ www.bern.ch/leben_in_bern/freizeit/veranstaltungen/gesuche

II. Situation juridique

Un bar, un club ou une discothèque a le droit de refuser l'entrée à certains clients tant qu'il n'y a pas d'infraction au Code pénal (interdiction de discrimination raciale, art. 261^{bis} CP) ou au Code civil (protection de la personnalité, art. 28 CC).

Tout refus d'accès motivé uniquement ou principalement par la couleur de la peau, l'origine nationale ou régionale, l'appartenance ethnique ou la religion est sanctionné, conformément à l'art. 261^{bis} du Code pénal, d'une peine de prison de 3 ans maximum ou d'une peine pécuniaire. Annoncer publiquement que l'entrée est refusée à tel ou tel groupe pour des motifs à caractère raciste est aussi contraire à la loi. Refuser l'accès à un ou plusieurs clients à l'entrée de l'établissement est licite s'il existe une raison objective de le faire. Ce serait par exemple le cas si un client s'était montré violent ou qu'il ait eu un comportement répréhensible (par ex. harcèlement sexuel).

En cas de refus d'entrée abusif, chacun (et pas seulement les victimes) peut dénoncer la personne fautive (agent de sécurité, tenancier de l'établissement). Les autorités compétentes sont alors te-

nues d'ouvrir d'office une procédure d'instruction. La personne concernée peut en outre engager une procédure civile pour infraction à la protection de la personnalité au sens des art. 28 ss du code civil (CC) parallèlement à la procédure pénale. Elle peut exiger que le refus d'accès discriminatoire cesse à l'avenir et a aussi la possibilité de demander une réparation financière pour tort moral.

***Attention:** dans de nombreux domaines, il n'y a pas encore de jurisprudence. La justice doit donc décider au cas par cas.*

III. Recommandations pour empêcher les refus d'entrée à caractère raciste dans les discothèques et les bars

2

Prévenir plutôt que réprimer

Il faudrait en premier lieu prévenir les refus d'entrée motivés par le racisme au moyen de mesures ciblées. A cet effet, on a besoin d'un personnel bien formé et d'une stratégie de sécurité appropriée, appliquée par des agents de sécurité compétents. Les règles de l'établissement doivent être transparentes et communiquées clairement au personnel. Les conflits doivent être décelés à temps et abordés de façon constructive. Les personnes prédisposées à la violence seront ainsi dissuadées de fréquenter l'établissement et les clients se sentiront bien. Dans l'idéal, il ne sera plus nécessaire de refuser l'accès, ce qui minimisera le risque de discrimination raciale.

• Fixer des règles et les communiquer

Il s'agit de fixer, sur la base de valeurs juridiques et éthiques, des règles et des sanctions contre la discrimination raciale en général et les refus d'accès en particulier et de les intégrer dans le règlement de l'établissement.

Ces règles seront communiquées clairement aux clients (à l'extérieur et à l'intérieur de l'établissement, et sur Internet), au personnel de sécurité (lors de l'embauche, à intervalles réguliers pendant le travail et dans le cadre de cours de formation et de perfectionnement) ainsi qu'au service de sécurité (dans le cadre d'accords contractuels, avant toute manifestation et pendant le travail quotidien). Les services de sécurité externes, engagés par contrat, ont les mêmes devoirs que le personnel fixe et leurs infractions seront sanctionnées.

• Engager des agents de sécurité compétents

Lors de l'embauche du personnel de sécurité et de l'établissement du contrat de travail, il faut faire preuve de prudence. Les agents de sécurité doivent disposer des compétences sociales voulues et être dépourvus de préjugés envers les étrangers, les autres ethnies et religions.

Il faut vérifier la moralité de l'agence et de ses employé/-es, demander des références et, pendant l'entretien d'embauche, bien examiner les candidats qui doivent disposer non seulement de savoir-faire techniques, mais aussi de compétences sociales élevées.

• Former le personnel

Le personnel de sécurité doit être soigneusement initié et formé à son travail. Le règlement de l'établissement doit lui être communiqué clairement et de manière récurrente. Les agents de sécurité sont tenus de respecter la norme pénale contre la discrimination raciale et la protection de la personnalité.

Les formateurs veilleront à ce que les employés et les responsables des agences de sécurité connaissent les principales prescriptions cantonales, la norme pénale contre la discrimination raciale et le principe de protection de la personnalité selon le droit civil. Le personnel doit être capable de faire la différence entre un refus d'entrée licite et illite. Il recevra régulièrement des instructions sur la

manière de gérer les conflits entre clients. Les employés et les clients sont encouragés à faire preuve de courage civique.

- **Approche professionnelle de la gestion de conflits**

En cas de tensions, les agents de sécurité doivent se comporter de façon professionnelle et objective. Les décisions de refus d'entrée doivent être prises sur la base des critères les plus objectifs possibles et, sur demande, justifiées de manière aimable et diplomatique. Les conflits naissants doivent être apaisés en s'adressant professionnellement aux clients potentiellement violents. Si cela s'avère nécessaire, on donnera un avertissement aux protagonistes puis, dans les cas extrêmes, on les expulsera de l'établissement.

- **Encourager la diversité**

Une équipe d'agents de sécurité bien assortie est un enrichissement et stimule la créativité dans les contacts avec les clients. Un bon équilibre entre les sexes et les cultures est souhaitable parmi les employés et utile pour le travail en cas d'altercations entre personnes de cultures différentes. Cela permet d'éviter les malentendus et de résoudre plus simplement les conflits.

- **Créer un esprit d'équipe**

Il s'agit d'encourager le respect et la loyauté au sein de l'équipe. Pendant les réunions de travail, suffisamment de temps doit être prévu pour discuter régulièrement des cas de conflits vécus. L'erreur est humaine, elle doit être analysée de façon constructive et il faut ensuite procéder aux ajustements nécessaires. Les collaborateurs seront encouragés à apporter une critique constructive même à l'égard de leurs supérieurs.

Sanctionner la discrimination raciale

- **Intervenir de manière conséquente en cas de refus d'entrée à caractère raciste**

Si un agent de sécurité ou un gérant d'établissement est témoin d'un refus d'accès susceptible d'avoir un caractère raciste, on prendra immédiatement les mesures adéquates: discuter de l'incident avec les collaborateurs concernés et leur rappeler les règles en vigueur.

En cas de discrimination raciale, il faut donner un avertissement, puis en cas de récurrence, résilier le contrat de travail de l'employé/-e ou le mandat de l'agence de sécurité qui a posé problème. Pour éviter de nouvelles discriminations et pour améliorer son comportement dans les situations problématiques, il est possible de faire appel à un centre de consultation spécialisé. En dernier recours, on portera plainte auprès de la police ou des autorités d'instruction.

Vous trouverez une liste des centres de consultation à l'adresse suivante:

→ www.cfr.admin.ch sous Services / Travail de consultation de la CFR / Réseau de centres de consultation pour les victimes du racisme

- **Prendre au sérieux les plaintes des clients**

Si un client se dit victime de discrimination raciale, il faut prendre sa plainte au sérieux. Un procès-verbal de sa déposition devra être établi, puis le problème sera discuté en équipe et on en tirera les enseignements qui s'imposent.