



Agir contre le racisme!

La jeunesse Unia combat le racisme et la xénophobie. Un petit guide pratique.

Abréviations utilisées :

CCT: convention collective de travail

CIP: centre d'information professionnelle

CO: code des obligations

CP: code pénal suisse

Cst.: constitution fédérale

LACI: loi sur l'assurance-chômage

UE: Union européenne

USS: Union syndicale suisse

Cette publication peut être obtenue en version française, allemande, italienne, espagnole, portugaise, serbo-croate, albanaise et turque. A commander à l'adresse suivante:
Syndicat Unia, secrétariat central, politique des migrations,
Welpoststrasse 20, CH-3000 Berne 15, migration@unia.ch;
T +41 31 350 21 11, Mise en pages: Simone Rolli,
Impression: Printoset Zurich, © Unia, décembre 2005

Table des matières

Introduction	4
Personne n'est vraiment raciste, n'est ce pas?	6
Le racisme, c'est quoi au juste?	8
Quels conseils donner à une victime de discrimination raciale?	14
Je suis victime d'actes racistes: que faire?	16
La discrimination dans la formation et la recherche d'une place d'apprentissage	18
Le racisme à l'école professionnelle	20
Le racisme au travail	22
Le racisme de la clientèle	25
Le racisme entre amis	26
La discrimination salariale	27
Je suis simple témoin	28
Les lois contre la discrimination raciste	30
Vaut-il la peine de déposer une plainte?	36
Adresses importantes	38
Nous nous battons!	43

Introduction

En ta qualité de secrétaire syndical ou de membre actif de la jeunesse syndicale, tu as certainement déjà eu affaire au racisme et à la discrimination. Un jeune, un membre d'un groupe de la jeunesse syndicale, un collègue, une amie t'a demandé de l'aider, ou alors tu as toi-même été victime d'un acte ou d'un propos raciste. Tu t'es probablement posé alors ces questions: était-ce bien du racisme? que puis-je faire? que faire pour que cela ne se reproduise pas? à qui m'adresser? comment faire respecter mes droits?

Les cas de racisme et de discrimination se multiplient, y compris parmi les jeunes, dans les syndicats et les groupes de jeunesse. La xénophobie ne fait plus scandale ; aujourd'hui, elle fait même recette.

Dans une société démocratique, le racisme et la discrimination ne devraient pas exister, parce qu'ils violent la dignité humaine et les droits humains les plus élémentaires. C'est pourquoi toutes les personnes qui s'engagent en faveur d'une société plus juste et plus démocratique doivent dénoncer le racisme et la discrimination, les combattre et les éradiquer.

Ce petit guide devrait t'aider à dénoncer et à combattre efficacement le racisme et la discrimination dans le monde du travail et les institutions de formation. Il te propose de bons conseils et quelques adresses où trouver des informations complémentaires.

Unia

Personne n'est vraiment raciste, ou je me trompe?

Personne ou presque n'avoue franchement être raciste. Quand on fait remarquer à son interlocuteur que ses propos sont empreints de racisme, il le contestera avec force. La discussion tournera alors autour de la question de savoir ce qui est raciste et ce qui ne l'est pas. La remarque suivante tombera à coup sûr: «Est-il encore possible d'avoir un avis critique sans se faire immédiatement taxer de racisme?»

Cette observation ne trahit pas nécessairement la mauvaise foi. Souvent l'interlocuteur en cause n'a pas pris conscience du problème, ou la définition des termes utilisés n'est pas claire dans son esprit. Le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme, le nationalisme, etc. sont confondus. Une mise au point est donc nécessaire.

Une femme: «Je ne suis pas raciste, mais ces sales Yougos, tout de même...»

Un jeune collègue à Jean A., du Cameroun: «Je ne peux pas sentir les Noirs. Tu es l'exception, parce que tu es mon ami!»

Un syndicaliste: «Je ne suis pas du tout raciste. Je hais même les racistes. Mais nous pourrions au moins essayer de garder nos places de travail pour les Suisses.»

Le racisme, c'est quoi au juste?

Quiconque traite différemment une personne parce qu'elle a une autre couleur de peau, vient d'un autre pays ou pratique une autre religion agit en raciste.

La discrimination est un acte: La discrimination c'est défavoriser une personne en raison de son origine culturelle ou sociale, de son sexe, de son âge ou de sa religion.

Le racisme est un comportement: Le racisme c'est mépriser des personnes à cause de leur origine ou de la couleur de leur peau, les discriminer d'une manière quelconque, les détester ou simplement ne pas les respecter.

Il y a discrimination raciale quand une personne ne peut faire respecter ses droits en raison de la couleur de sa peau, de son origine, de sa langue ou de ses croyances religieuses. Il n'est pas nécessaire d'avoir des convictions racistes pour faire preuve de discrimination raciale. Tout le monde est capable de discrimination raciale, les Suisses comme les étrangers.

La xénophobie: le mot signifie littéralement la peur de l'étranger, c'est l'hostilité à ce qui est étranger.

L'antisémitisme: quiconque discrimine une personne juive, la traite mal, la méprise ou l'insulte fait preuve d'antisémitisme. Quiconque nie l'holocauste dont les juifs ont été victimes pendant la Seconde Guerre mondiale ou rend les juifs de Suisse responsables de la politique du gouvernement israélien fait preuve d'antisémitisme.

Le nationalisme: le terme désigne une idéologie politique qui place sur un piédestal sa propre nation ou son propre pays, vante sa réputation, sa prospérité, sa puissance et très souvent sa supériorité. Un nationaliste valorise à l'excès le groupe auquel il se sent appartenir par rapport à d'autres groupes humains. Le nationalisme n'est pas assimilable au racisme mais, souvent, l'un ne va pas sans l'autre.

Tu trouveras une liste de définitions relatives au racisme sur le site www.gggfon.ch



Dis-moi, est-ce vraiment du racisme?

Il n'est pas facile de qualifier un comportement de raciste et/ou de discriminatoire, surtout lorsque la personne soupçonnée de racisme fait partie de tes proches.

Si tu ne sais pas exactement si tu as affaire à du racisme ou non, mets-toi à la place de la victime et pose-toi la question suivante: aurais-je été traité différemment si j'avais eu une autre couleur de peau, une autre origine, une autre langue ou d'autres croyances religieuses? Si la réponse est affirmative, il y a manifestement discrimination raciale.

La discrimination raciale peut avancer masquée ou à visage découvert.

La discrimination raciale à visage découvert est plutôt rare, parce que les auteurs craignent les suites juridiques. Elle est relativement facile à identifier et à réprimer, comme le montrent les deux exemples suivants:

«Nous n'embauchons pas de voiles islamiques», écrit un patron en colère à un ORP. Unia défend la Suissesse discriminée devant le tribunal. Celle-ci a gain de cause et obtient une indemnité.

«Cette place d'apprentissage conviendrait à une personne jeune, consciencieuse et dégourdie. Suisses et ressortissants de l'UE uniquement». Encore plus flagrantes sont les annonces indiquant qui n'a aucune chance: **«Pas de jeunes originaires des Balkans».**

Le racisme masqué est plus difficile à prouver, parce que l'auteur de la discrimination peut fort bien dissimuler son comportement. Les gens qui pratiquent le racisme masqué ne sont parfois pas du tout conscients que leur comportement est raciste. Pour le racisme inconscient, la règle applicable est la même que précédemment: quels sentiments la discrimination raciale éveille-t-elle chez la personne concernée? Et quelles conséquences peut avoir cette discrimination?

Quels conseils donner à une victime de discrimination raciale?

L'important est que la personne touchée puisse exprimer, dans son propre langage, ce qu'elle ressent personnellement, comment elle se sent, et dire qu'elle a été blessée. En premier lieu, il faut l'aider à trouver une personne de confiance (collègue, ami) qui pourra la soutenir. Il est important que la victime ne se sente pas seule quand elle décide de lutter.

Pas d'attaque immédiate et irréfléchie: il faudrait commencer par chercher le dialogue avec l'auteur, afin de déterminer objectivement et impartialement quels ont été ses véritables motifs. Il faudrait éviter de l'agresser tout de suite en le traitant – par exemple – de «sale raciste!»

Agir pas à pas: établir les faits, entendre les deux parties, éviter les mises en accusation. S'il est important de prendre au sérieux les sentiments éprouvés par la «victime», il n'est pas non plus possible de trouver de solutions sans comprendre le point de vue de l'auteur. Il faut toujours envisager la possibilité que les accusations portées contre l'auteur d'un acte prétendument raciste ne soient pas justifiées.

Il vaut toujours la peine d'intervenir contre le racisme véritable! Comme il n'existe pas en Suisse de protection contre les licenciements, la lutte contre un comportement raciste peut avoir pour résultat que la victime perd son boulot, bien qu'elle ait le droit de son côté. Il faut toujours être parfaitement au clair sur ce point. Etudie donc très soigneusement les conséquences possibles d'une action et laisse la victime décider de la stratégie à suivre en pleine connaissance des conséquences éventuelles de ses démarches.

Je suis personnellement victime d'actes racistes: que faire?

Discute de la situation avec tes camarades et copains, prépare avec eux des idées et des stratégies, évoquez la question en classe ou dans votre cercle d'amis. Il existe aussi des mouvements antiracistes (par exemple la jeunesse Unia, voir la liste en page 41 de la présente brochure), qui peuvent vous aider à agir contre le racisme ou à dénoncer publiquement les cas de racisme.



La discrimination dans la formation et la recherche d'une place d'apprentissage

Dardan, un jeune Albanais du Kosovo, se présente au CIP et souhaite obtenir des informations et un formulaire d'inscription pour le gymnase. La conseillère en orientation professionnelle lui dit: «Mais c'est réservé aux bons élèves!», sans même avoir vu les bulletins scolaires de Dardan. Celui-ci se demande si cela se serait passé de la même manière s'il avait été de nationalité suisse...

Que faire?

Dardan peut demander à la conseillère: «Pourquoi dites-vous cela? Est-ce que vous pensez que je ne suis pas un bon élève parce que je suis étranger?» En tout cas, Dardan doit tenir bon et continuer d'exiger des informations sur le gymnase. Il peut aussi raconter ce qui lui est arrivé sur le site Internet www.ciao.ch. C'est ainsi que des cas semblables peuvent être dénoncés publiquement.

Sandra, de nationalité suisse, et Fatima, une jeune Algérienne, postulent pour la même place d'apprentie de commerce. Elles étaient dans la même classe et ont rédigé ensemble leur dossier de candidature. Le dossier de l'une ressemble beaucoup au dossier de l'autre. Fatima a même des résultats scolaires un peu meilleurs que Sandra. Pourtant, c'est Sandra qui décroche la place d'apprentissage et Fatima n'est même pas invitée à un entretien d'embauche.

Que faire?

Fatima doit chercher le dialogue avec l'entreprise et s'enquérir des raisons qui lui ont valu une réponse négative. Il est difficile de prouver que Sandra a été favorisée uniquement parce qu'elle est de nationalité suisse. Pour Fatima, le mieux est de s'adresser au département juridique d'Unia, afin de déterminer s'il est possible d'entreprendre des démarches juridiques contre l'entreprise. En cas de discrimination dans la recherche d'une place d'apprentissage, le centre d'information et de consultation «Fairness» peut aussi être utile.

Le racisme à l'école professionnelle

José effectue son apprentissage dans un atelier de la métallurgie. Le travail en cours doit être noté. Par inadvertance, Pierre, son collègue et voisin d'établi, prend le travail de José et le montre au maître d'apprentissage. Il obtient la note 6 pour ce travail. Pierre constate son erreur et en parle à José. Quand celui-ci montre le même travail au même maître d'apprentissage, il obtient la note 4,5. Il signale alors au maître d'apprentissage qu'il vient d'attribuer la note 6 à ce même travail. Le maître d'apprentissage lui répond qu'il n'a pas l'intention de discuter. Il reste inflexible, même lorsque Pierre confirme la version de José.

Que faire?

La discrimination a souvent un lien avec les rapports de force. Dans notre exemple, le maître d'apprentissage est en position de force et il en (ab)use. Avec le soutien de Pierre, José peut s'adresser à la direction de l'école et exposer la situation de la manière la plus objective possible. Il est important d'appuyer ses propos par des documents: procès-verbaux, comptes rendus d'entretiens ou correspondance concernant cette affaire. Si le maître d'apprentissage maintient sa notation et que l'école ne fait rien, José peut se tourner vers les instances scolaires supérieures. Il faut aussi envisager de saisir le tribunal. Si José est membre d'Unia, il s'adressera au département juridique d'Unia. Ou il peut prendre contact avec ACOR en Suisse romande, ou TikK en Suisse alémanique.

Le racisme au travail

Miroslav: «Au boulot, j'entends tout le temps des propos négatifs sur mes compatriotes. Parfois j'essaie d'en rire, parfois je me dis que ceux qui tiennent ces propos sont bêtes et qu'il y a partout des gens sympas et des cons. Pourtant, j'ai de plus en plus de mal à supporter ces propos. Je me sens stressé et je commence à prendre mes collègues pour des racistes. Mais je n'ai pas le courage de faire quelque chose, parce que j'ai peur de me retrouver isolé ou de perdre mon travail.»

Que faire?

Miroslav ne doit pas subir avec résignation de tels propos. Il importe de réagir. Il peut en parler à ses collègues et leur dire que leurs propos sont blessants. Si cela n'apporte pas d'amélioration, il devrait s'adresser à son chef, à la commission d'entreprise, ou au service du personnel de l'entreprise.

Toute personne qui subit en permanence des propos racistes peut tomber malade. Si Miroslav n'obtient pas d'aide dans son entreprise, il devrait s'adresser à son syndicat. Il peut aussi prendre contact avec ACOR en Suisse romande, ou TikK en Suisse alémanique.



Le racisme de la clientèle

Un habitué s'adresse à l'aubergiste, mais d'une voix assez forte pour qu'Aimé, le serveur de couleur l'entende: «J'espère que mon entrecôte ne sera pas aussi noire que ton serveur!»

Que faire?

L'habitué est en position de force et il en tire avantage. En effet, quel patron de bistrot accepterait de perdre un bon client? Mais Aimé peut exiger de son patron qu'il le protège de la discrimination raciale provenant de la clientèle. Aimé peut prier l'aubergiste de signaler aux clients que de tels propos sont vexants pour les employés.

Les employés qui se battent contre la discrimination raciale qui est le fait des clients risquent parfois d'être licenciés ou mutés à un autre poste de travail, où ils ne seront plus en contact avec la clientèle. Dans ce cas, Aimé peut entamer une action en justice avec l'aide de son syndicat.

Le racisme entre amis

Marc raconte une blague sur les étrangers: «Dans une voiture, il y a un Turc, un Yougo et un Noir. Qui est au volant? Le policier!!» A l'attention de son ami Hakim, Marc précise: «Je sais bien que tu peux te sentir blessé. Mais je devais raconter cette blague, elle est si drôle!»

Que faire?

Il est très important de dire ouvertement et honnêtement que l'on se sent blessé. Une réplique virulente comme «Raciste!», une réaction violente ou une menace ne contribuent certainement pas à détendre ni à améliorer la situation. En revanche, en exprimant immédiatement ses sentiments, on peut avoir une discussion objective entre amis. Procure-toi la BD «Moi, raciste?» auprès de la fondation Culture et Développement (5 francs, à commander à l'adresse: laden@globaleducation.ch).

La discrimination salariale

En Suisse, on ne parle pas de son salaire. Manuel a l'impression de gagner moins que ses collègues, parce qu'il est étranger, alors qu'il possède les mêmes excellentes qualifications. Mais il ignore comment il pourrait savoir si c'est bien le cas.

Que faire?

Si la branche d'activité est soumise à une CCT, on peut demander à Unia quels salaires ont été convenus dans cette CCT. Dans les autres cas, le calculateur de salaires en ligne de l'USS peut être utile (www.salaire-uss.ch). On peut y trouver le salaire usuel dans sa région et sa branche, en fonction de la formation, de la qualification, du lieu de travail et de la profession. Si le salaire réellement versé ne correspond pas à ce salaire usuel, il faut chercher le dialogue avec son chef.

Les membres du syndicat peuvent aussi en parler d'abord avec leur section Unia.

Je suis simple témoin

Je suis témoin d'une discrimination raciale sans être directement concerné. Est-ce que je dois néanmoins faire quelque chose?

Que faire?

Il est important de ne pas demeurer indifférent car le racisme est dangereux pour notre société!

Même si tu es un simple témoin, tu dois t'opposer au racisme et encourager la victime à agir elle-même. Si tu apportes ton soutien à la victime, elle sera encouragée à se battre. Il est aussi très important de dénoncer publiquement les cas de racisme. La jeunesse Unia et les mouvements antiracistes peuvent t'aider à le faire. La pression de l'opinion publique est souvent le meilleur moyen de lutte contre la discrimination raciale. C'est ce qu'on appelle avoir le courage de ses opinions, ou faire preuve de courage civique! Le site gggfon propose des instructions pratiques à ce sujet.



Les lois contre la discrimination raciale

Dans la constitution fédérale, l'article 8 précise ceci, sous le titre «Égalité»:

¹ Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

¹ Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique. (...)

On t'a eu, sale raciste!

Maintenant tu auras affaire à la loi!

Navré, mais les lois suisses combattent très mal le racisme. Les syndicats travaillent à les améliorer, pour que le racisme ne soit plus considéré comme une peccadille. Nous préconisons par exemple l'introduction d'articles antidiscrimination dans les CCT, nous collaborons avec des mouvements antiracistes, nous nous battons pour renforcer la norme pénale antiraciste, nous organisons des campagnes et dénonçons publiquement des cas de discrimination raciale.

Néanmoins, la loi t'offre quelques possibilités de te défendre:

Article	Que dit la loi?	Mais attention!
8 Cst.	<p>Elle pose l'égalité devant la loi, et l'interdiction de la discrimination.</p> <p>www.ekr-cfr.ch > thèmes > bases légales > constitution fédérale</p>	<p>Cette disposition constitutionnelle n'a – hélas – pas été entièrement concrétisée dans la législation: ainsi, il n'existe pas de loi contre la discrimination. Unia en demande une.</p>
261bis CP (norme pénale anti-raciste)	<p>Quiconque s'exprime publiquement ou discrimine autrui de manière raciste sera puni.</p> <p>www.ekr-cfr.ch > thèmes > bases légales > norme pénale antiraciste</p>	<p>Il est très difficile de faire condamner même les pires racistes. Les propos racistes tenus en privé ne sont pas punissables.</p> <p>Fais-toi conseiller par un spécialiste (un juriste par exemple). Les délais pour porter plainte sont courts!</p>

Article	Que dit la loi?	Mais attention!
328 CO	<p>Ton entreprise est obligée de te protéger contre le racisme (imputable aux clients ou aux collègues).</p> <p>www.jeunesse-syndicale.ch > droits des apprenti(e)s A-Z > protection de la personnalité</p>	<p>Il est très difficile de contraindre un patron à faire quelque chose. N'engage une action que si tu es sûr que ce n'est pas «risqué» pour toi. Attention à l'effet boomerang! (voir aussi «16 LACI» ci-dessous)</p>
336 al. 1a CO	<p>Si tu es licencié pour des raisons racistes, le congé est abusif.</p> <p>www.cc.unia.ch > au chômage: que faire? > congé www.unia.ch > travail & droit > droit > protection contre le congé</p>	<p>Le congé ne peut généralement pas être annulé, mais tu as droit à une indemnité représentant 3 à 6 mois de salaire au plus. Attention: il faut des preuves!</p>

Article	Que dit la loi?	Mais attention!
337 CO	Si tu es victime de racisme et que ton employeur n'améliore pas la situation, tu peux donner ton congé.	Tu dois prouver à l'assurance-chômage que tu avais un bon motif pour donner ton congé. La meilleure preuve c'est un certificat médical ou un échange de lettres.
16 al. 2 LACI	Si tu es victime de racisme au travail, ce travail n'est plus convenable pour toi. Si tu donnes ton congé pour ce motif, l'assurance-chômage ne peut pas réduire tes indemnités de chômage. www.cc.unia.ch > lois > AVIG	Tu dois inviter ton patron à prévenir le racisme. C'est seulement s'il ne fait rien ou pas grand-chose que tu peux donner ton congé sans risquer une réduction des indemnités de chômage.



Vaut-il la peine de déposer une plainte?

Pour commencer il faut se poser la question de l'éventuel effet boomerang: quelles seront les conséquences d'un procès? Suis-je prêt à les assumer?

Un procès demande du temps et de l'argent et son issue dépend grandement du genre de cas et des preuves: même si tu es sûr à cent pour cent d'avoir raison, le juge peut en décider autrement. C'est la raison pour laquelle il faudrait autant que possible éviter d'en arriver à un procès: un procès ne devrait entrer en ligne de compte qu'après avoir épuisé sans succès toutes les autres voies et possibilités (médiation, discussion, conciliation)!

Si le cas n'est pas patent et que les preuves ne sont pas accablantes, mieux vaudrait ne pas s'engager dans un procès. Un raciste acquitté par le tribunal se sentira encore plus fort.

En revanche, si le cas est patent et que les preuves sont accablantes, il vaut la peine de saisir la justice! La norme pénale antiraciste est en permanence dénoncée par des racistes qui voudrait la supprimer. En gagnant des procès, on défend cette norme pénale et ont fait comprendre à la population et aux milieux politiques qu'elle est nécessaire.

Conservation des preuves: en règle générale, c'est à TOI de faire la preuve que le raciste a ou a eu un comportement raciste. Pour cela, tu as besoin de t'appuyer sur des preuves irréfutables: échange de lettres, courriels imprimés, déclarations de témoins fiables. Rassemble tous ces documents! Mais attention: si la seule preuve est ta parole, tes chances d'avoir gain de cause seront minces.

Adresses importantes

Services spécialisés contre le racisme

Tikk – Taskforce interkulturelle Konflikte, T 044 291 65 75, www.tikk.ch

ACOR – Association Romande contre le Racisme/ **SOS Racisme**
no gratuit: 0800 55 44 43, Lausanne:
T 021 311 80 57, Fribourg: T 026 424 21 25,
www.sos-racisme.ch

Gemeinsam Gegen Rassismus und Gewalt

T 031 333 33 40, www.gggfon.ch/

Konfliktophon

Conseil en cas de conflit entre suisses et migrant-e-s et pour les victimes de racisme.
T: 044 242 42 29, www.konfliktophon.ch

BaBeRas – Basellandschaftliche Beratungsstelle gegen Rassismus

Oberfeldstrasse 11a, CH-4133 Pratteln

Integres – Integrationsfachstelle

Region Schaffhausen, T 052 630 06 40,
markus.pluess@sah-sh.ch

CaBi – Anlaufstelle gegen Rassismus

Verein Café-Bibliothek/ CaBi Antirassismus Treff,
Linsebühlstrasse 47, CH-9000 St. Gallen,
www.cabi-sg.ch

Liste des centres d'information

Classés par canton et par langue: www.edi.admin.ch/ara > antennes et centres de conseil

Les délégués cantonaux à l'intégration

Ils dispensent parfois aussi des conseils en matière de discrimination raciale. Tu trouveras la liste sur le site: www.eka-cfe.ch/f/adressen.asp

Discrimination dans la recherche d'une place d'apprentissage

NCBI Fairness: aide en cas de discrimination dans la recherche d'une place d'apprentissage, 044 432 47 63, fairness@ncbi.ch, www.ncbi.ch

Projets lancés par les écoles et pour les écoles

www.projetscontreleracisme.ch

T 031 389 20 24

Pour les réfugiés

Organisation suisse d'aide aux réfugiés

Berne: 031 370 75 75, Lausanne: 021 320 56 41,
Lugano: 091 923 17 76, www.sfh-osar.ch

Formation continue

Movendo – Cours contre le racisme

cours pour personnes de confiance et cours
pour personnel des syndicats,

T 031 370 00 70, www.movendo.ch

Stiftung Erziehung und Toleranz Zürich

T 044 349 49 66, www.set-toleranz.ch

Fondation Culture et Développement Berne

T 031 389 20 21, www.globaleducation.ch

Je veux m'engager activement contre le racisme! Associations et mouvements antiracistes

Jeunesse Unia www.unia.ch/jeunesse

Solidarité sans Frontières T 031 311 07 70,
sekretariat@sosf.ch www.sosf.ch

Action agir contre le racisme et l'antisémitisme
T 044 218 50 30, www.gra.ch

LICRA T 022 312 08 12, www.licra.ch

Klartext – Jugendkultur gegen Rassismus
(projets de jeunesse): T 033 221 73 00,
welcome@klartext-online.ch

Augen auf Basel: T 061 681 55 22,
Bern: T 031 332 02 35, Zürich: T 044 241 11 77,
www.augen auf.ch

Antifa info@antifa.ch www.antifa.ch,
info@buendnis-gegen-rechts.ch,
www.buendnis-gegen-rechts.ch

Conseils juridiques pour spécialistes et maillage des centres d'aiguillage

MERS T 031 302 01 61, www.humanrights.ch



Nous nous battons!

Le durcissement de la politique en matière d'asile et envers les étrangers imposé par les milieux de droite attise la xénophobie et le racisme.

Dans la population, beaucoup ont l'impression que les étrangers sont sans exception des criminels en puissance et de «faux» réfugiés. Le terrain est dès lors propice à l'apparition de partisans du racisme, du nationalisme et du fascisme. Le racisme de café du commerce, qui autrefois n'osait pas dire son nom, est maintenant prôné ouvertement et publiquement.

Nous devons tous nous opposer à ces tendances. En effet, le racisme n'est pas compatible avec notre société démocratique ouverte et tolérance. Quiconque repère un acte raciste, le dénonce, le combat et l'éradique, apporte une contribution importante à la sauvegarde et à l'amélioration de notre société.



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Pour les droits de l'homme

Contre le racisme

LA CONFÉDÉRATION SOUTIENT DES PROJETS DANS LES DOMAINES DE FORMATION, SENSIBILISATION, PRÉVENTION, AIDE AUX VICTIMES ET GESTION DE CONFLITS.

Réalisé par le syndicat Unia, dép. migration et jeunesse, avec le soutien du Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme et du service des questions de jeunesse à l'Office fédéral des assurances sociales. Nous remercions la jeunesse syndicale autrichienne pour la mise à disposition des images de sa campagne «www.wirgegenvorurteile.at».