h e t s
Haute école de travail social
Genève

Professionnel·le·s *Noir·e·s* du travail social

Entre charge raciale, dynamiques entre collègues et pratiques professionnelles

Travail de Bachelor effectué dans le cadre de la formation à la Haute Ecole de Travail Social de Genève

KAHUMBU Robin – PT23 (orientation service social)

Sous la direction de LAVANCHY Anne

Genève, février 2026

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que son auteur

Hes·so GENÈVE
Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale

Résumé

Ce travail de bachelor interroge les effets de la charge raciale sur la pratique professionnelle des travailleurs et travailleuses sociales *Noir·e·s*. Il vise à mettre en lumière les expériences vécues par ces professionnel·e·s souvent confronté·e·s à des propos ou attitudes racistes, parfois banalisées dans les institutions.

La question centrale de ce travail est de savoir en quoi la charge raciale impacte la pratique professionnelle des professionnel·le·s *Noir·e·s* dans le travail social. Pour ce faire, quatre entretiens individuels et un collectif ont été menés avec des travailleurs et travailleuses sociales *Noir·e·s* exerçant à Lausanne. Les données empiriques générées dans ces entretiens ont ensuite été analysées pour répondre à la question centrale de cette recherche.

Les résultats montrent que la charge raciale est l'une des conséquences du racisme quotidien et institutionnel. Par ailleurs, ce n'est pas un ressenti individuel, mais bien une réalité qui affecte la manière d'intervenir, de s'adapter, d'anticiper, de se positionner et parfois même de se protéger dans le cadre professionnel et social. Ce phénomène engendre un double effort : répondre aux exigences du métier ainsi qu'à la mission institutionnelle tout en gérant, au quotidien, les effets de la racialisation et de la racisation des personnes *Noires*.

Cette recherche ouvre une réflexion sur la nécessité de connaître et reconnaître les impacts de la charge raciale dans les relations interpersonnelles des professionnel·le·s, dans les pratiques du travail social ainsi que dans les institutions et les organisations sociales dans le but d'endiguer les discriminations ainsi que les rapports de pouvoir

Remerciements

Il est essentiel et important pour moi de pouvoir remercier en grand nombre de personnes pour l'élaboration de ce travail de bachelor. Toutes les personnes citées sont concernées de près ou de loin à la thématique de cette recherche, mais surtout, il m'aurait été très difficile, voire impossible, de réaliser cette formation en travail social.

Je souhaite donc remercier Amandine Oricheta qui a participé à ma réflexion ainsi qu'aux événements permettant de nourrir mon savoir sur le sujet. Sa sensibilité et son intérêt pour les questions liées aux rapports de pouvoir dans la société m'a permis d'effectuer des recherches et d'obtenir des sources pertinentes.

Je remercie également Anne Lavanchy, ma Directrice de Bachelor, qui m'a permis d'accéder à des Workshops réunissant des doctorant·e·s en histoire, en anthropologie et sociologie, ce qui a favorisé la mutualisation d'idées concernant ma thématique. Avoir accès à des chercheur·euse·s en provenance d'Université de Virginia Tech aux États-Unis ainsi que de la Haute école de travail social du Valais a apporté une richesse réflexive sur les questions liées au racisme en Suisse et ailleurs.

Je remercie également l'historienne Pamela Ohene-Nyako ainsi qu'Adriana Franceschi, assistante HES rattachée au Centre de recherches sociales de la Haute école de travail social de Genève pour leurs encouragements et leur regard critique qui ont permis d'améliorer mon travail.

Enfin, un grand merci à tout·e·s les participant·e·s ayant participés à la récolte de données pour la recherche.

Utilisation de l’intelligence artificielle

L’ensemble de mon travail a été alimenté uniquement par de la littérature ainsi que des échanges avec diverses personnalités académiques (Maîtres et Maîtresse d’enseignements, Workshop, etc.). Les références sur lesquelles je me suis appuyé proviennent d’articles, de livres, de revues, de pages internet. En revanche, pour la retranscription des interviews, j’ai utilisé le site TurboScribe. Cet outil m’a grandement facilité la tâche en accélérant la transcription des entretiens. En parallèle, malgré le soutien de l’application, j’ai réécrit et corrigé les textes retranscrits, car ces derniers contenaient des fautes parfois importantes. En somme, bien que les outils d’intelligence artificielle soient de plus en plus performants et qu’ils facilitent grandement la tâche, je n’ai généré aucun contenu dans le cadre de ma recherche.

Table des matières

Introduction 6

« Je n'ai pas vu le coup venir » 6

Problématique 7

Qu'est-ce que le travail social ? 8

Postulat de départ et hypothèse 8

Partie I – Cadre théorique 9

Qu'est-ce qu'un·e *Noir·e* 9

Les *Noir·e·s* et la Suisse coloniale 11

La représentation des *Noir·e·s* en Suisse depuis le XIXème siècle 12

Le racisme en trois dimensions 13

Différences entre racisme et charge raciale 14

Stéréotypes, préjugés, stigmates et discriminations 15

Partie II – Méthodologie 16

Une approche qualitative 16

La population choisie 17

Stratégie de recrutement 17

Pourquoi la non-mixité ? 18

Les portraits des participant·e·s des entretiens individuels 18

Les portraits des participant·e·s du *focus group* 19

Partie III – Analyses et résultats 21

Charge raciale et répercussions professionnelles 21

Analyse de la vignette – Les trois dimensions de Dibondo 24

Une modification de la pratique professionnelle 24

Typologie de la charge raciale 25

Les relations professionnelles 29

Une fatigue émotionnelle 32

Au niveau institutionnel 33

Les pistes d'actions proposées 34

Partie IV – Synthèse et perspectives 37

Une charge multidimensionnelle 37

Le travail social et ses valeurs paradoxales 38

Processus de la charge raciale dans le travail social 38

La charge raciale et le cursus de formation 39

Comment lutter ? 40

Conclusion 42

Liste de références..... 45

Introduction

« Je n'ai pas vu le coup venir »

Octobre 2024. J'effectue mon premier stage pratique dans le cadre de ma formation de travailleur social à la Haute école de travail de Genève depuis 2 mois. En apparence, mon rôle est simple. Il s'agit d'accompagner les participant·e·s aux activités sportives, veiller au bon déroulement de l'événement… et surtout, récupérer la caisse à la fin de l'activité. Ce n'était rien d'extraordinaire, mais j'y mettais tout mon cœur et j'assumais mes responsabilités comme l'exige un stagiaire enthousiaste. Ce jour-là, dans le tumulte de l'activité et des allers-retours, des discussions avec les participant·e·s, j'ai oublié de récupérer cette fameuse caisse. Une erreur qui me paraissait anodine. Néanmoins, ma collègue, une lausannoise *Blanche*, me demande si j'ai bien récupéré la bourse. Je lui réponds que ce n'est pas le cas et que je vais exécuter cette tâche. Elle me rétorque : *« Faut faire attention…On n'a jamais eu de problème avec les blacks, mais il ne faut pas tenter le diable »*. Frappé par ses mots, qui ont agi tels des coups invisibles que je n'ai pu esquiver, je lui réponds toutefois pour me protéger : « Oui… je comprends… je fais la caisse et je reviens dans la salle… » Cette scène me rappelle que je suis socialement un homme *Noir*. Les mots ont le même effet qu'un choc physique. Au-delà de ce silence intérieur, je me suis posé la question suivante : si un jour, durant mon stage, quelque chose venait à disparaître… est-ce que je ferais partie de la liste des *blacks* ? Pourquoi est-ce que ma pratique est liée à la couleur de peau des bénéficiaires ? Comment est-ce que mes collègues perçoivent les bénéficiaires *Noir·e·s* et plus globalement les personnes *Noires* ?

Ces propos ne se voulaient pas intentionnellement racistes. Pourtant, leur effet l'était indéniablement. Ses propos ont eu un impact sur ma pratique professionnelle. Par la suite, je l'ai modifiée, adaptée et ajustée. J'ai vérifié doublement si la caisse avait bien été faite. Contrôler doublement à la fermeture de la structure si les portes étaient bien verrouillées. Tenir un journal de mes activités pour m'assurer des tâches que j'avais réalisées. En somme, j'ai employé plusieurs outils que mes collègues n'utilisaient pas, ce qui m'a mis une charge organisationnelle, mentale et professionnelle supplémentaire pour répondre à mon cahier des charges. Depuis que j'ai pris conscience de mon identité sociale en tant qu'homme *Noir*, la discrimination raciale que je ressens ne se limite plus à une dimension globale, mais s'étend également à mon domaine professionnel. Cette situation m'a motivé à adopter une approche scientifique permettant d'analyser la pratique professionnelle, les relations entre professionnel·le·s et la notion de charge raciale.

Dans sa brochure intitulée « Discrimination raciale et protection contre le racisme, application concrète », AvenirSocial (2021) mentionne que la notion de racisme est souvent minimisée, car elle est réduite à des situations interpersonnelles. Cette minimisation occulte un aspect structurel du racisme et des inégalités sociales qui en découlent. Baume-Schneider explique que : « Le racisme ne touche pas que les autres. Il nous concerne toutes et tous » (Service de lutte contre le racisme, 2025, p. 3). Si l'on transpose ces termes dans le contexte du travail social, nous pourrions supposer que les conséquences de propos racistes à l'encontre d'un·e professionnel·le du travail social pourraient impacter toute une équipe professionnelle. Cette recherche met un focus sur la charge raciale portée par les professionnel·le·s *Noir·e·s* du travail social, mais il est évident que les mécanismes sont transposables pour tout autre personne vivant des oppressions en raison de sa classe, son genre, sa validité physique ou son orientation sexuelle. Par ailleurs, comme Baume-Schneider le mentionne, le racisme ne touche pas uniquement les personnes racisées : cela concerne également les qui personnes racisantes, les personnes *Blanches*. C'est la raison pour laquelle, dans un premier temps, ce mémoire se penchera sur les représentations sociales et le racisme anti-*Noir·e·s* en Suisse romande. Dans un second temps, il s'agira d'aborder le concept de charge raciale en traitant ses implications et effets sur les professionnel·le·s *Noir·e·s*. Pour y parvenir, nous allons utiliser les thèmes du racisme anti-Noir·e·s, de la représentation sociale, de l'invisibilisation et de la survisibilisation pour renforcer notre compréhension de la notion de charge raciale. Enfin, une synthèse ainsi que des pistes de réflexion seront abordées dans le but d'entrevoir les perspectives scientifiques possibles pour cette notion de charge raciale croisée avec le cursus de formation en travail social.

Problématique

Dans le contexte du travail social en Suisse romande, les professionnel·le·s *Noir·e·s* évoluent dans un espace institutionnel constitué majoritairement de personnes *Blanches*. Les stéréotypes, les préjugés et les discriminations se manifestent de manière implicite, comme nous avons pu le voir dans la vignette ci-dessus. Bien que le travail social soit caractérisé par la valorisation de la diversité, l'acceptation de l'autre, l'empathie, le respect ou la justice sociale, il est emprisonné, plus largement, par les dynamiques racistes qui impactent nos pratiques professionnelles. La notion de charge raciale, qui se définit par « être régulièrement confronté à devoir expliquer, traduire, rendre intelligibles les situations violentes, discriminantes ou racistes » (Soumahoro, 2020, p.135) permet d'éclairer une réalité peu étudiée dans le champ du travail social. En l'occurrence, il s'agit de percevoir comment la charge raciale se manifeste chez les personnes afrodescendantes du travail social et quels sont les effets possibles sur leurs pratiques professionnelles. En somme, la problématique de

ce travail se formule ainsi : en quoi la charge raciale portée par les personnes *Noires* impacte-t-elle leur pratique professionnelle dans le travail social ?

Qu'est-ce que le travail social ?

Pour comprendre dans quel contexte ce travail a été élaboré, il est nécessaire de définir ce qu'est le travail social en Suisse. La Fédération internationale des travailleurs sociaux (2004) définit le travail social comme il suit : « Le travail social assure la promotion du changement social, la résolution des problèmes dans le contexte des relations humaines, l'autonomisation et la libération des personnes pour l'amélioration de leur bien-être » (p. 1).

La définition du travail social est complexe en raison du système politique suisse (Keller, 2016). En effet, le fédéralisme et le principe de subsidiarité impliquent que la fédération peut déléguer des tâches aux cantons et les cantons aux communes. Ce processus souligne une différence parfois notable entre les différents cantons suisses, mais qui sont en lien avec la réalité sociale de celui-ci. La subsidiarité vise à la responsabilité individuelle de chaque individu. Cependant, l'État est présent pour compléter et soutenir les individualités si nécessaire. C'est un travail de concert entre le secteur privé et public.

Cette notion politique permet de comprendre que le travail social en Suisse est perçu différemment entre les cantons, mais également au sein des différentes communes du même canton. Cela implique qu'il y a des métiers ou des pratiques qui seront considérées comme « sociales » et d'autres non. Dans cette recherche, j'ai mené des entretiens avec des personnes possédant différents diplômes en travail social. Ce choix est volontaire parce qu'il m'a semblé pertinent d'observer s'il y avait des différences de charge raciale portée par les professionnel·le·s *Noir·e·s* en raison de leurs qualifications.

En Suisse romande, le travail social est présenté comme étant une discipline qui porte des valeurs d'égalités entre les individus, de justice sociale et d'inclusion (AvenirSocial, 2014). Toutefois, les expériences du racisme pour une personne *Noire* se doivent d'être comprises dans un contexte social qui est lui-même raciste. Le racisme en Suisse est une réalité certaine et prouvée par des témoignages ainsi que des chiffres qui se révèlent être en hausse. Par ailleurs, les organismes constituant le Réseau de centre de conseil pour les victimes de racisme sont formels : la sphère professionnelle se révèle être le lieu propice à l'expérience du racisme pour les personnes l'ayant subi (Service de lutte contre le racisme, 2025).

Postulat de départ et hypothèse

La vignette qui ouvre mon propos a pour but d'illustrer ce que désigne, au quotidien, la charge raciale dans le contexte du travail social. Elle constitue également un support analytique qui

sera croisé avec les données récoltées dans ce travail. Outre la dimension analytique, cette vignette représente mon postulat de départ, qui est la présence de la charge raciale dans le quotidien des travailleurs et travailleuses sociales *Noir·e·s*. Je propose donc l'hypothèse que la notion de fardeau racial permet de comprendre comment le racisme systémique affecte les interactions entre les collègues du milieu professionnel, en particulier entre les personnes Noir·e·s et celles qui ne le sont pas, et les incite à adapter leurs méthodes de travail. Cela peut impliquer des tensions explicites, implicites et/ou sous-jacentes au sein des équipes. Cela pourrait nuire à la cohésion d'équipe et à la collaboration lorsque des remarques sont liées aux origines africaines, ainsi qu'impacter les compétences professionnelles.

Note d'usage des termes

Dans ce travail, pour désigner les individus, les termes *Noir* et *Blanc* sont systématiquement mis en italique dans le but de souligner qu'il s'agit de catégories sociales construites et non d'une réalité biologique. L'italique permet de souligner l'usage critique de ces catégories en reconnaissant que, socialement et sociologiquement, elles organisent, hiérarchisent et définissent les interactions entre les individus. Ce choix s'inscrit dans un contexte qui se veut critique et analytique en opposition aux études anthropologiques du début du XIXème siècle avançant que la race est l'essence de l'humanité (Guillaumin, 1992).

Partie I – Cadre théorique

Qu'est-ce qu'un·e *Noir·e*

Selon N'Diaye (2006), « être Noir n'est ni une essence, ni une culture : il y a des Noir·e·s, car on les considère comme tels » (p. 37). Dans son ouvrage *Afropea*, *utopie post-occidentale et post-raciste*, Miano (2020) explique que l'Être Noir c'est avant tout une condition politique résultant de la domination occidentale (p.17). L'ex-footballeur professionnel Thuram (2020) complète cette approche en s'interrogeant sur : « qui n'est pas *Blanc·he* ? ». Il mentionne également que : « que l'on soit clair de peau ou foncé, on est une « personne de couleur » » (p. 193). Thuram s'appuie sur le principe juridique américain appelé le *« one drop rule ».* Ce concept considère toute personne comme *Noire* si l'un de ses ancêtres était africain et cette règle fait référence au colorisme. Ce dernier concept est né aux États-Unis et a été publié par l'écrivaine et féministe Walker (1983). Dans son ouvrage « In Search of Our Mother's Gardens : Womanist Prose », elle explique qu'il y a des préférences de traitement de personnes de même race basé uniquement sur leur couleur (p. 190).

Ces cadres théoriques, bien que majoritairement élaborés dans des contextes français et nord-américains, offrent des outils analytiques pertinents pour comprendre la manière dont la

racialisation et le colorisme se déclinent dans d'autres espaces nationaux, notamment en Suisse. En Romandie, un·e *Noir·e* est une personne considérée comme venant d'Afrique subsaharienne. Le terme a donc une dimension géopolitique liée à sa supposée immigration en Europe. La seconde condition est le phénotype de sa couleur de peau et la désignation des personnes dites *« Blanches »* qui perçoivent et considère un individu comme étant *Noir* ou non-*Blanc*, d'un point de vue social.

Le racisme

Le racisme - ou, historiquement parlant, les racismes – « couvre les processus idéologiques et sociaux qui discriminent les autres sur la base de leur appartenance à un groupe racial ou ethnique différent » (Essed, 2002, p. 204).

Le racisme anti-Noir·e·s

Le terme « racisme anti-Noir·e·s » renvoie à une forme particulière de racisme qui se fonde sur l'apparence physique, plus précisément sur la couleur de la peau ou d'autres traits physiques manifestes et inaltérables (Glossaire, s. d.-b).

La racialisation

On entend par racialisation le processus consistant à différencier et catégoriser les humains sur la base de représentations racistes, qui s'ancrent dans les esprits et la société. Un être humain ou un groupe peut ainsi être catégorisé, stéréotypé et hiérarchisé en raison de ses caractéristiques physiques, sociales ou mentales, réelles ou supposées. Le terme « racialisation » est employé pour souligner la construction sociale de la « race ». La racialisation impliquant la distribution du pouvoir et, par conséquent, l'exercice d'une domination, racialisation et racisme sont des concepts liés. En ce sens, la racialisation sert à légitimer des actes racistes conscients ou inconscients (*Glossaire*, s. d.-b).

Le racisme institutionnel

Le racisme institutionnel désigne l'exclusion et la discrimination de certains groupes de personnes dans une institution […] Il y a donc racisme institutionnel lorsque les pratiques ou les règlementations des institutions ou des organisations portent préjudice à certaines personnes ou à certains groupes en particulier (*Glossaire*, s. d.-b).

Les micro-agressions ou racisme quotidien

« La caractéristique essentielle du racisme quotidien est qu'il concerne des pratiques banales. […] il peut sembler concerner des événements relativement inoffensifs et sans problèmes. En conséquence, ces micro-injustices deviennent normales, se fondent dans des pratiques

familières, des pratiques considérées comme allant de soi, des attitudes et des comportements qui entretiennent l'injustice raciale » (Essed, 2002, p. 205).

Les *Noir·e·s* et la Suisse coloniale

Pour expliquer et comprendre comment sont perçues les personnes *Noires* en Suisse, il faut passer par la période historique du commerce triangulaire du XIXème siècle. La domination qui définit l'impérialisme et le colonialisme a solidifié les représentations sociales de personnes *Noires*. Dans son ouvrage *Les Damnés de la Terre*, Fanon (2017) expliquent que pour que le « nègre » surgisse dans le champ de la vision et pour qu'il soit identifié comme tel, un voile doit avoir été posé, au préalable, sur son visage et en avoir fait un visage « d'où toute humanité a fui » (p. 47). Cette définition capture parfaitement la manière dont il faut considérer les personnes *Noires* pour justifier l'exploitation de leur corps ainsi que la domination des nations africaines du nord et subsahariennes. Ainsi, la construction coloniale de l'altérité *Noire* ne se limite pas à une idéologie historique, mais se prolonge dans des processus sociaux contemporains de différenciations et de hiérarchisations, que Goffman conceptualise à travers la notion de stigmate. Ce dernier explique que les stigmates permettent de marquer une différence et assigner une place : une différence entre ceux qui se disent « normaux » et les hommes qui ne le sont pas tout à fait (Goffman, 2021). Le concept de stigmatisation a rendu légitime le discours discriminant des hommes et femmes *Blanches* envers les personnes ayant une couleur de peau *Noire* en Suisse. Mugglin et al. (2022) confirme dans leur étude qu'avec l'apparition de la pensée raciste, la couleur de peau a été la première caractéristique utilisée pour venir à bout de la diversité des êtres humains (p.15).

Contrairement à ses voisins, la Suisse n'a pas possédé de colonie à proprement parler. En somme, elle n'a pas participé à une mission civilisatrice dans le but d'éduquer des populations ou d'exploiter des terres en outre-mer. En revanche, la Suisse a été coloniale et cette définition *inclut l'esprit colonial dans son sens le plus large* (Minder, 2011, p.11). Cette nuance décrite par Minder dans son ouvrage est importante, car « le fait de posséder des colonies ou non n'intervient aucunement dans la construction des représentations mentales » (Minder, 2011, p. 248) .

D'où proviennent les stéréotypes associés à la population afrodescendante en Suisse ? Comment et pourquoi ces stéréotypes sont-ils toujours d'actualité ? La piste de réflexion la plus cohérente pour expliquer « l'esprit colonial » de la Suisse se trouve dans la constitution de l'État fédéral de 1848 après la guerre civile opposant les cantons conservateurs catholiques aux cantons dits radicaux. A cette époque, bien qu'acquérir des colonies n'est pas au centre des intérêts politiques *, « la cohésion nationale devient une priorité. La volonté de créer un*

esprit identitaire national dans les classes populaires est manifeste […] La mise sur pied d'exposition et de foires à l'échelon du pays. […] Elle participe cependant à l'dentification de l'identité nationale suisse » (Minder, 2011, p.18). Les stéréotypes associés aux personnes *Noires* en Suisse trouvent ainsi leurs origines dans la construction de l'identité nationale au XIXe siècle, alors que le pays tentait de renforcer sa cohésion interne en s'appuyant sur des représentations hiérarchisées de l'altérité héritées de l'imaginaire colonial européen.

Comme ses pays voisins, la Suisse procède à l'organisation de « zoos humains ». Ces foires consistaient avant tout à montrer l'étrangeté dans le but d'assoir sa propre identité. Ces exhibitions comprenaient des personnes dites « naines », des femmes à barbe, des contorsionnistes, ou encore des personnes de grande taille. La caractéristique commune à ces individus est qu'ils venaient de l'extérieur du territoire helvétique. Parmi ces « étrangers », il y avait également des individus originaires d'Afrique de l'Ouest. *« Les Noirs ne sont pas les seuls à être montrés ainsi au public suisse, mais ils constituent la majorité. »* (Minder, 2011, p.96).

La représentation des *Noir·e·s* en Suisse depuis le XIXème siècle

L'imaginaire du continent et de la population africaine en Suisse romande a été véhiculé par la presse locale, nationale et par de grandes manifestations, comme l'exposition nationale de 1896 à Genève (Minder, 2011). Plusieurs articles de journaux tiennent en haleine la population avec des textes racontant les conflits entre les différentes puissances coloniales, mais aussi les différentes expéditions menées par les colons. Par ailleurs, à cette époque, peu de journaux et journalistes critiquent le système colonial.

Dans la presse, la description des *Noir·e·s* se résume à leur apparence physique (taille, poids, couleur de peau, pilosité, odeur corporelle, vêtements). De nos jours, ces mêmes caractéristiques se retrouvent dans les qualificatifs d'identifications des personnes *Noires*. Minder (2011) mentionne dans son ouvrage que l'Africain est montré nu, fort comme un animal, sauvage et féroce, en harmonie avec sa morphologie. Depuis la nuit des temps, il résiste à la nature hostile qui l'entoure. Civilisé, il est un enfant, ridiculisé et ridicule par son habillement et son manque de culture et de raffinement. Sa musique et sa danse, bien que séduisantes, restent primitives. De telles interprétations sont rendues possibles, images à l'appui, parce qu'on les considère comme vraies. (p. 398). Gfeller, Patrick et Pfiffner (2012), chercheurs de l'université de Zürich, montrent dans leur étude que les hommes Noirs issus de la migration ouest-africaine sont régulièrement contrôlé par la police sans que les motifs de ces interventions leur soient clairement communiqués. Cela explique l'image négative que les

Noir.e.s représentent dans l'espace public et qu'ils sont directement assimilée à la délinquance par les autorités et les forces de l'ordre en Suisse.

Le racisme en trois dimensions

Mobiliser des références en provenance de la littérature états-unienne ne vise pas à transposer les réalités sociales suisses. En même temps, les États-Unis d'Amérique sont un pays où les rapports sociaux entre les *Noir·e·s* et les *Blanc·he·s* ont été largement conceptualisés et théorisés. Les auteurs et les autrices que je mobilise possèdent des notions qui résonnent fortement avec l'expérience sociale des personnes *Noires* en Europe ainsi qu'en Suisse romande. Selon le sociologue américain Feagin (2006), le racisme systémique revêt une forme étendue de séparation entre les personnes *Blanches* et les non-*Blanches* (Afro-Américaines et Autochtones). Des décisions politiques dans l'accès et à la distribution des ressources se fait de manière inéquitable et visant à discriminer les populations non-*Blanches*.

En clair, le parcours de vie d'une personne *Noire* est semé d'embuches directement et exclusivement liées à la manière dont elle est lue comme *Noire*. Les obstacles institutionnels mettent les individus à mal en raison de leur apparence physique, des stéréotypes et des préjugés véhiculés par des personnages sociaux clés dans la société. Les diverses institutions – telles que les écoles, l'hôpital ou la police – produisent des discriminations fondées sur des critères spécifiques, contribuant au maintien des inégalités sociales.

La définition du racisme institutionnel du Service de lutte contre le racisme donne pratiquement les mêmes éléments que Feagin : il y a racisme institutionnel lorsque les pratiques ou les règlements des institutions ou des organisations portent préjudice à certaines personnes ou à certains groupes en particulier. Pour illustrer les discriminations raciales au sein d'institutions sociales en Suisse, il est intéressant de lire le récit d'un policier s'exprimant dans la presse. Damien, un policier romand, explique lors d'un entretien avec la Eigenmann (2025), que la performance des policiers se mesure avec des statistiques : Plus il y a d'arrestations et de dépôts de plaintes, plus les policiers appliquent leurs missions. Les arrestations les plus faciles pour les forces de l'ordre étant des personnes sans-papiers de nationalité nigériane, les *Noirs* se font arrêter, car ils sont potentiellement Nigériens et en situation administrative irrégulière.

Dos Santos Pinto et al. (2022) rappellent un contexte et une généalogie spécifique à la Suisse :

En montrant que le profilage racial actuel à l'égard des personnes requérantes d'asile, leur enregistrement dans des banques de données et les contrôles mobiles dans le contexte du système de Schengen/ Dublin rappelle les registres anti-tsiganes et aux contrôles les frontières à la fin du XIXème siècle (Jain, 2019, cité dans Dos Santos Pinto et al., p. 24).

L'accumulation et la répétition de situations discriminantes implicites en leurs seins mettent en exergue un système soulignant des inégalités pour les personnes racisées/racialisées.

En Suisse romande, le racisme se manifeste par de la discrimination directe ou indirecte provenant de stéréotypes. Un propos ou un comportement raciste envers une personne *Noire* engage la vérification ou la confirmation d'un préjugé (Eckmann et al., 2006). Le racisme interpersonnel est la forme de racisme la plus frontale, la plus directe et la plus décomplexée. Encore un exemple tiré d'une situation avec la police romande, un jeune livreur lausannois prénommé Kazadi, s'est fait arrêter par la police durant son service, car celle-ci recherchait un « un grand *Noir* ». Puis, bien que le jeune n'ait rien à se reprocher, les policiers l'embarquent dans leur véhicule et l'un des policiers lui dit : « Fais pas la victime, les cellules sont remplies de mecs de quartiers, ils ont tous ta couleur de peau » (Fellay, 2025). Le racisme dans ce cas est sans équivoque et explicite. Les propos du policier ne sont pas sous forme d'injure. Ses termes sont à la fois essentialistes, stigmatisants et réducteurs, réduisant Kazadi à une seule identité sociale possible : la délinquance, l'incivilité, la pauvreté et/ou le crime.

Racisme et charge raciale

Le racisme et la charge raciale sont étroitement imbriqués. La charge raciale est une conséquence du racisme structurel. En tant qu'idéologie et pratique qui visent à classer et hiérarchiser les humains en fonction de certaines caractéristiques physiques, parfois euphémisées par « appartenance ethnique », « la nationalité », « la religion » réelle ou supposée, le racisme structurel s'impose dans tous les domaines de la vie quotidienne. (*Glossaire*, s. d.). Dans le cadre de ma recherche, je m'intéresse spécifiquement au racisme anti-*Noir·e·s*.

Le concept de charge raciale telle définie par la sociologue Soumahoro est la manifestation de ce racisme structurel. L'expression est inspirée du concept de la charge mentale. Selon la sociologue française Haicault (2021), la charge mentale est un enjeu qui consiste à organiser, donc à faire tenir ensemble, les successions de charges de travail, à les imbriquer, à les superposer, ou, au contraire, à les désimbriquer, à fabriquer des continuités : sorte de fondus enchaînés, à jouer sans cesse sur ce qui fonctionne bien ensemble et ce qui est incompatible. Soumahoro (2020) montre que les mécanismes de la charge mentale peuvent être transposés à l'expérience psychologique des personnes racisées victimes de racisme en France. Elle définit la charge raciale comme le fait d'être « régulièrement confronté à devoir expliquer, traduire, rendre intelligibles les situations violentes, discriminantes ou racistes » (p. 135).

Inspirée par Soumahoro, l'écrivaine Dibondo (2024) reprend le concept en l'enrichissant par son expérience personnelle et académique depuis sa terre natale, la République

Démocratique du Congo et la France. Elle complète la notion de charge raciale en disant que « la charge raciale se vit dans la sphère privée de l'intime, car toujours vécut à la première personne […] d'où le caractère insaisissable des personnes qui ne la vivent pas. La charge raciale va des micro-agressions à la peur viscérale de perdre la vie dans un contexte systémique de suprématie *Blanche* »[1] (p.16).

En somme, le racisme est un ensemble de mécanismes de discrimination envers les personnes représentant l'altérité de la norme sociale constituée de personnes dite *Blanches (Essed, 2002)*. La charge raciale, quant à elle, c'est l'expression, la manifestation d'une expérience personnelle et psychologique du racisme. Les individus qui subissent cette charge sont constamment dans l'anticipation et l'adaptation de leur apparence ainsi que de leurs comportements pour faire face aux interactions et situations racistes banalisées et non reconnues comme telles. Elle est alimentée par les stéréotypes, les préjugés, les stigmates et les discriminations envers les personnes afrodescendantes.

Stéréotypes, préjugés, stigmates et discriminations

Les quatre concepts énoncés sont étroitement liés et s'enchevêtrent mutuellement. Néanmoins, elles ont des caractéristiques différentes qui permettent la compréhension des interactions interpersonnelles. Selon Eckmann (2006), les stéréotypes sont des représentations ou des images collectives énonçant des généralisations et des simplifications au sujet de caractéristiques attribuées à certains groupes (notamment ethnique) (p.2). Pour illustrer, penser que les *Noir·e·s* seraient naturellement doué·e·s pour la danse, c'est un stéréotype. Cela n'est pas et ne peut pas être une généralité. Il y a bien évidemment des *Noir·e·s* qui ont appris à danser. Or, la danse est une discipline artistique qui demande un entrainement spécifique. Ce n'est donc pas une compétence innée et acquérir des aptitudes de danseur·euse varie en fonction du genre musical, de la classe sociale ainsi que des situations géographiques pour ne prendre que ces caractéristiques.

Le préjugé est une notion affective à l'égard d'un groupe social qui peut être favorable ou défavorable (Leyens, 1996). En somme, ce sont des ressentis à l'égard des personnes racisées. L'exemple qui permet de comprendre le préjugé est la phrase : « Je n'aime pas trop les personnes *Noires*, mais toi, je t'aime bien. » Ces propos prennent leurs formes d'un jugement infondé qui a été élaboré au préalable de toutes interactions. Dans cet exemple, la

[1] Situation décrite également dans l'introduction. J'ai vécu une microagression de la part de ma collègue et, à l'opposé, un bénéficiaire de la structure dans laquelle j'ai travaillé a perdu la vie à la suite de violences policières en mai 2025.

remarque se veut favorable, car c'est un compliment fait à une personne, mais il est également défavorable, car il dénigre et réduit tout une communauté à une pensée unique.

Le stigmate est une étiquette sociale dépréciative que l'on assigne à un individu ou à un groupe de personnes (Goffman, 2021). Même habillé en costume, un homme *Noir* peut faire l'objet d'un contrôle policier discriminatoire ou excessif, car les policiers ont souvent tendance à considérer les *Noir·e·s* comme étant menaçants, voire coupables de quelque chose. Par conséquent, on colle une étiquette visant à définir et associer un individu à un comportement ou une posture.

Enfin, la discrimination est un ensemble de mécanismes visant à défavoriser des personnes en fonction de critères de distinction (Eckmann et al., 2006, p.3). Une simulation d'entretien d'embauche pour des postes de recherche en Suisse a révélé que, bien que les candidats aient des qualifications similaires, un homme *Blanc* sans antécédents migratoires a une probabilité nettement plus élevée d'être embauché qu'un homme *Noir*. Selon une étude récente menée en Suisse, il est préjudiciable pour une personne *Noire* de nationalité camerounaise d'inclure une photo sur son curriculum vitae lors d'une candidature (Fibbi et al., 2022).

Partie II – Méthodologie

Une approche qualitative

Avec le temps dont je disposais pour ma recherche et en considérant la difficulté de quantifier la notion de charge raciale, j'ai opté pour une approche qualitative. J'ai donc réalisé quatre entrevues individuelles ainsi qu'un focus group. Pour comprendre le poids de la race, il est crucial de se concentrer sur les expériences vécues et sur la manière dont elles ont été vécues par les individus. M'intéresser aux ressentis ainsi qu'aux expériences m'a permis de mettre en évidence la réalité quotidienne et professionnelle des personnes. Mon expérience en animation de groupe dans le cadre de mon association m'a permis de mettre sur pied la méthodologie suivante : poser des questions fermées, volontairement extrapolées, dans le but que les participant·e·s se positionnent en étant « plutôt d'accord » ou « plutôt pas d'accord » avec l'énoncé. Par exemple, j'ai demandé : est-ce fatiguant de devoir expliquer aux personnes *Blanches* la raison pour laquelle nous sommes *Noir·e·s* ? Les *Noir·e·s* évitent de parler de leurs origines pour mettre en avant des éléments qui pourraient les faire paraître mieux intégré·e·s. J'ai délibérément choisi ce type de phrase afin que les participant·e·s puissent argumenter leurs réponses et les illustrer par des situations concrètes liées à leurs expériences personnelles. J'ai également suggéré aux participant·e·s de choisir un

pseudonyme pour les identifier dans ce travail dans le but de faciliter la compréhension. Afin de respecter le code éthique de la recherche de la HES-SO, j'ai garanti l'anonymat des participant·e·s en taisant certaines caractéristiques, notamment des institutions qui les emploient, me contentant de me référer au domaine professionnel en général et au statut de la personne dans l'institution.

Ma recherche se focalise sur le champ élargi du travail social institutionnalisé. Aux côtés des personnes aux bénéfices d'une formation HES, j'ai décidé d'intégrer des témoignages de personnes *Noires* travaillant dans des professions qui sont proches des métiers du social en termes de pratiques professionnelles (santé, enseignement, coaching sportif). Ce choix permet de comprendre comment la charge raciale vécue dans le travail social reflète les expériences plus élargies, ce qui permet de sortir du supposé exceptionnalisme du travail social, en tant que profession des droits humains. En termes de pratique professionnelle, je me réfère aux objectifs et devoirs inscrits dans le Code de déontologie du travail social (2014), tels que : « Le travail social consiste à accompagner, éduquer ou protéger les êtres humains tout en encourageant, garantissant, stabilisant et maintenant leur développement. » ou « le travail social fonde ses décisions, méthodes et procédures, ses positions dans un contexte interdisciplinaire et sa fonction sociale sur des bases scientifiquement fondées. » (p. 6). Cette démarche permet également d'adopter une vision globale au sein des institutions qui possèdent des pratiques similaires au travail social, comme mentionné dans le précédent paragraphe, et de ne pas spécifiquement circonscrire ma recherche à un seul et unique métier.

La population choisie

Les profils, qui sont détaillés plus loin dans le texte, sont des personnes *Noires* nées en Suisse romande ou ailleurs dans le monde. Ces personnes sont socialement perçues comme *Noires* dans la société et elles-mêmes s'identifient comme telles. Toutes les personnes ayant participé à la recherche constituant ma base de données possèdent deux parents ou un parent d'une nationalité africaine. Il y a deux exceptions parmi les personnes interviewées. Claude est une personne *Blanche* syndicaliste qui a travaillé pendant plusieurs années en tant qu'assistante sociale ainsi qu'Eden, qui est une personne atteinte d'albinisme dont les parents sont de nationalité congolaise. Lors de la prise de contact, toutes les personnes ont montré leur intérêt à participer à la recherche. Aucun·e des participant·e·s ne s'est montré réticent quand j'ai demandé sa participation.

Stratégie de recrutement

Après avoir déterminé les critères de participation, j'ai contacté quatre personnes par mail en demandant si elles seraient disposées à s'entretenir avec moi pendant environ une heure. Pour le focus group, j'ai créé un groupe WhatsApp avec les neuf personnes plus ou moins

proches de moi. Certaines de ces personnes ne se connaissaient pas du tout et d'autres se connaissaient depuis plusieurs années par le biais du sport ou des liens de parenté éloignés. Concernant les entretiens individuels, je souhaitais avoir une personne responsable d'une institution en travail social et une seconde personne travaillant sur le terrain. Pour la dimension politique, à la suite d'une intervention à la Haute école, j'ai contacté une ex-professionnelle du travail social devenue syndicaliste ainsi qu'une personne chargée de projet d'un bureau pour immigré·e·s au sein d'une commune romande. Concernant la responsable d'une structure d'un accueil d'enfant, j'ai procédé à une recherche sur le répertoire vaudois des structures d'accueil. Une liste des noms des directeur·ice·s de différentes institutions étaient disponible sur internet et j'ai contacté la personne. Parmi mes relations, un collègue qui exerce le métier de correspondant de nuit dans une localité suisse romande a accepté de se confier à moi.

Pourquoi la non-mixité ?

Il me semblait manifeste, pour le focus group que j'ai animé, que les opinions exprimées par les participants varieraient en fonction de la composition du groupe. J'ai souhaité réduire au maximum les biais de désirabilité (*Popescu, 2021)* des personnes afin d'être le plus proche possible des discours ainsi que des propos des individus interrogé·e·s. La dimension sensible du racisme en Suisse romande peut amener les personnes à changer leur discours pour correspondre aux attentes sociales, voire être dans l'euphémisme de la situation. Dans son ouvrage « Ne suis-je pas une femme ? », bell hook (2015) explique « qu'il y a peu, voire pas de similitudes entre les expériences quotidiennes des femmes *Blanches* et les expériences quotidiennes des esclaves *Noir·e·s* » (p. 202). Si l'on transpose les propos de bell hooks à mon *focus group*, appréhender l'expérience quotidienne du racisme anti-*Noir·e·s* en ne l'étant pas est un exercice complexe. Pour quelqu'un dont la peau est *Blanche*, constater le racisme anti-*Noir·e·s* n'a pas la même intensité émotionnelle et vécue au quotidien. Lors du rassemblement pour le *focus group*, j'ai été amené à refuser l'accès à une personne *Blanche*. Une amie de Sacha est venue en pensant pouvoir partager son expérience du racisme anti-*Noir·e·s*. Cette personne souhaitait parler du racisme dont sont victimes ses enfants, dont le père est *Noir*. Elle ne répondait donc pas aux critères que j'avais fixés pour cette réunion. L'objectif était de constituer une base de données avec des personnes ayant vécu du racisme et non des personnes ayant été témoins de racisme. Par ailleurs, son parcours de vie et son expérience personnelle ne mettent pas en relief la transparence sociale dont bénéficient les personnes *Blanches* par opposition aux personnes non-*Blanches*, dont la présence est incessamment produite comme remarquable (Lavanchy, 2022, p.138).

Les portraits des participant·e·s des entretiens individuels

En additionnant les personnes avec qui j'ai eu un entretien individuel et celles qui ont participé au *focus group*, j'ai discuté au total avec sept femmes et six hommes. J'ai dressé leur portrait

respectif, présenté ci-après, en choisissant de garantir leur anonymat avec un pseudonyme pouvant être porté autant par des femmes que les hommes.

Dominique

Dominique a entre 35 et 40 ans et c'est une personne qui travaille depuis plusieurs années dans l'accompagnement des enfants. Après avoir effectué un apprentissage de gestionnaire de commerce de détail, elle s'est dirigée vers une formation HES en travail social. Cette personne a occupé plusieurs postes et elle est maintenant responsable d'une structure d'accueil dans une ville romande. Ses parents sont de nationalité congolaise et elle s'identifie comme une personne *Noire*.

Camille

Camille a entre 25 et 30 ans et c'est une personne issue de l'immigration. Ses parents sont de nationalité togolaise. Après avoir effectué un Master en administration publique, elle occupe actuellement un poste de responsable de projet pour immigré·e·s au sein d'une ville romande. Son activité professionnelle consiste à aiguiller la population sur des questions liées à l'immigration, tenir une permanence pour répondre aux victimes de discriminations raciales dans des contextes professionnels ou de la vie quotidienne, mettre en place des projets faisant la promotion de l'inclusion des personnes issues de l'immigration.

Claude

Ses parents sont issus de l'immigration italienne. Claude a entre 40 et 45 ans et a effectué ses études dans un canton romand. Claude est assistant·e social·e de formation, puis s'est dirigé·e vers une activité syndicaliste. Son activité professionnelle consiste à promouvoir et défendre les droits des travailleurs et travailleuses sociales et à les soutenir en cas de conflits sur le terrain professionnel. Son activité professionnelle consiste également à former les Directions des institutions sociales ainsi que les équipes professionnelles avec des thématiques liées aux injustices sociales.

Loïs

Né·e de parents de nationalité congolaise, Loïs a entre 40 et 45 ans. S'identifiant comme une personne *Noire*, son métier de correspondant·e de nuit consiste à approcher dans l'espace public tout type de personne pour transmettre diverses informations, faire de la prévention sur le bien-être ainsi que la santé et faire de la médiation lors de conflits. Par le passé, Loïs a organisé des événements consistant à faire intervenir des auteurs et des autrices d'ouvrages anti-racistes ou panafricanistes.

Les portraits des participant·e·s du *focus group*

Narcisse (30-35 ans)

Né·e en Suisse de parents congolais et ayant entre 30 et 35 ans, Narcisse est l'enfant cadet·te d'une fratrie de six enfants. Actuellement en formation dans une école pédagogique, Narcisse

a occupé un poste d'enseignant·e remplaçant·e en secondaire 1 pendant plusieurs années. En parallèle, Narcisse est sportif·ive d'élite et est rémunéré·e pour cette activité professionnelle. Narcisse est en couple avec Gwen, mais ne sont pas parents.

Sacha (45-50 ans)

Âgé·e de 45 à 50 ans, Sacha est né·e sur le continent africain. Enfant d'un père de nationalité grec et d'une mère congolaise, Sacha a réalisé ses études en Grèce avant de s'installer en Suisse après ses 30 ans. Parent d'un enfant de trois ans, Sacha est responsable de projet dans une entreprise multinationale.

Andrea (30-35 ans)

De nationalité franco-suisse d'un père français et d'une mère congolaise, Andrea a passé sa jeunesse entre la France voisine et la Suisse. Andrea, âgée de 30 à 35 ans et ancien élève de l'École de la Cité à Paris, s'est établie en Suisse pour des raisons liées à sa famille. Andrea est désormais en congé parental. Andrea est en couple avec Eden et sont parents d'un enfant.

Chris (30-35 ans)

De nationalité camerounaise et âgé de 30 à 35 ans, Chris est né sur le continent africain. Arrivé en Suisse durant son adolescence. Chris s'identifie en tant que personne Noire.

Eden (30-35 ans)

Atteint d'albinisme, Eden est âgé de 30 à 35 ans. Ses parents sont de nationalité congolaise et son activité professionnelle est dans le domaine de la sécurité. Eden et Andrea forment un couple et son parent d'un enfant.

Gaby (30-35 ans)

Ayant effectué toute sa scolarité en Suisse romande, Gaby a une mère *Blanche* de nationalité suisse. Son père est de nationalité congolaise. Il s'est installé en Suisse durant les années 80. Gaby a un Master en science politique et est très actif·ive dans diverses associations romandes qui militent pour que le système politique suisse puisse offrir de meilleures conditions sociales pour les personnes *Noir·e·s*.

Gwen (30-35 ans)

Travaillant au sein d'un établissement cantonal accueillant des personnes issues de l'immigration, les parents de Gwen sont de nationalité somalienne. Gwen forme un couple avec Narcisse, mais n'est pas parent.

Nicky (35-40 ans)

Nicky est née en Suisse et son père est de nationalité malgache. Sa mère est une femme, *Blanche* suissesse. Nicky a pratiqué un sport d'élite en Suisse et, actuellement, Gaby a une activité professionnelle dans le domaine de la communication.

Charlie (30-35 ans)

Né en Suisse romande, Charlie a un père de nationalité congolaise et une mère *Blanche* suissesse. Charlie a pratiqué son sport au plus haut niveau national. Désormais, Charlie est titulaire d'un Master en science du sport et enseigne cette discipline en secondaire 2.

Lors de cette réunion, en récitant certaines phrases durant le focus group, je me suis aperçu avec les personnes interviewées que je leur demandais d'être « en accord » avec une affirmation formulée à la négative. Cet aspect est un peu désagréable, car cela est un écueil pour la compréhension de l'énoncé. Je pense aussi qu'il aurait été bien de prendre des situations concrètes sous forme de vignette et de faire régir les personnes. Avec du recul et en mettant en pratique l'entretien collectif, j'aurais pu adopter une méthodologie différente pour ce focus group.

Partie III – Analyses et résultats

Charge raciale et répercussions professionnelles

Les personnes *Noir·e·s* qui ressentent cette charge sont constamment sous son emprise dans leur quotidien. Les données récoltées démontrent que la charge raciale portée par les personnes *Noir·e·s* est très présente dans le domaine professionnel, que ce soit pour un entretien d'embauche ou dans la pratique de sa fonction.

> *Moi, je vais en entretien d'embauche avec tout plein de questions en me demandant qu'est-ce qui va mettre de côté mes compétences. Et en fait, ça, c'est... En fait, c'est très clairement de la charge mentale. Mais c'est fou de se dire que certaines personnes se lèvent le matin, mettent une chemise avant un entretien et se disent : en fait, je vais être le meilleur. (Camille)*

L'expérience de Camille montre que les représentations sociales, les stéréotypes et les préjugés sont plus préoccupants que ses compétences. Son processus de pensées est alimenté par des idées défaitistes et fatalistes. Camille part du principe qu'elle n'aura pas ce poste de travail et l'idéal pour un entretien professionnel serait de mettre en valeur ses propres qualités. Donc, Camille, lors d'un entretien, au lieu de se valoriser, elle justifie la raison pour laquelle elle a postulé. La posture n'est pas la même face aux employeurs qui recrutent, car Camille explique sa situation, son apparence, ses compétences. Dans le travail social, la charge raciale impacte les dynamiques entre collègues. Les *Noir·e·s* se doivent d'expliquer pourquoi ils et elles sont *Noires* aux personnes *Blanches* dans le contexte du travail social.

> *Très clairement, le premier défi, ça a été auprès de mes collègues. Ça a été auprès de mes collègues parce que, ben voilà, Dominique*, en plus je suis petite de taille, femme, petite, Noire, qui arrive et la grande directrice me choisit pour aller plus loin comparé à d'autres. Donc déjà là, ça posait un problème à certaines de mes collègues Blanches, d'origine suisse, qui ne comprenaient pas qu'on puisse me mettre en avant à ce point-là. (Dominique)*

Les remarques des personnes *Blanches* envers les personnes *Noires* amènent Dominique à remettre en question ses compétences professionnelles. Lorsqu'une personne *Noire* obtient un poste à responsabilité ou l'accès à une formation pour s'élever dans sa profession, un doute s'installe concernant ses propres aptitudes et explique que sa situation est sûrement due à de la chance ou à une opportunité circonstancielle.

> *Je ne sais pas comment appeler ça (l'accès à une place en formation supérieure), je ne sais pas si je dois appeler ça de la chance, ou si ce sont simplement des compétences que j'avais déjà en moi qui sont ressortis, mais la directrice générale de ce lieu m'a dit « tu es une pépite, toi t'es faite pour être dans ce domaine, je vais te soutenir et t'aider pour que tu ailles le plus loin possible » (Dominique)*

Les données démontrent que la charge raciale dans le travail social a un effet de fatigue considérable sur les personnes *Noires*. Les remarques et micro-agressions à répétition amènent certains professionnel·le·s *Noir·e·s* à consulter des spécialistes en santé pour prévenir l'épuisement professionnel, l'absentéisme ou le présentéisme.

> *J'arrive en salle de colloque on me dit ah Dominique on t'a laissé une chaise Noire pour toi comme ça c'est assorti. Des petites choses comme ça ou vous n'avez pas vu le livre de la toute petite dame Noire, en fait, ah Dominique* c'est ton livre ! Des choses ridicules comme ça qui n'ont finalement pas lieu d'être. Ou bien, je nettoie parce que c'est mon tournus de faire le sol parce qu'il y a un tournus avec tous les apprenant·e·s et on me dit : Ah Dominique je vois que tu fais ça de manière efficace ! En même temps avec ça ne m'étonne pas vu tes origines… ou des trucs comme ça […] Une des choses sur lesquelles j'ai travaillé aussi avec mon thérapeute c'était qu'est-ce que je peux faire maintenant si c'est trop difficile pour moi (d'écouter les propos racistes de mes collègues) et l'ignorance (faire comme si je n'avais pas entendu les propos) a été aussi un outil très efficace.*

Tout comme dans le domaine hospitalier, l'absentéisme dans le monde du travail social a un impact considérable au sein des structures. La gestion de l'absentéisme s'effectue par de la mobilité interne horizontale, mais aussi par des rappels du personnel soignant sur leur temps de repos, voire sur leurs congés. (Achmet, Commeiras, 2018, p.125). Les mécanismes décrits dans les travaux d'Achmet et Commeiras (2018) sont les mêmes processus que dans le travail social. « Pour l'essentiel, il s'agit de l'auto-remplacement, de l'auto-ajustement des plannings, de la mobilité inter-services, du recours au pool de remplacement, du recours à des contractuels ou encore, du non-remplacement des agents absents » (p.123).

Pour les équipes professionnelles du travail social, cela implique une constante adaptation organisationnelle, une coordination des remplacements, une réorganisation potentielle des congés et des vacances. Pour les bénéficiaires, ces changements peuvent entrainer un sentiment d'insécurité affective, un manque de repères et de stabilité ainsi qu'une adaptation répétée à de nouveau·elles référent·e·s ou gestionnaires de dossier. Concernant le présentéisme, qui peut se résumer à « être là sans être là », peut amener des accidents professionnels anodins ou graves. Les résultats de la recherche d'Achmet et Commeiras (2018) dans le domaine du monde hospitalier en France montre que le présentéisme peut avoir des effets négatifs sur la santé des professionnel·le·s, mais aussi sur la qualité des soins. Cette approche du présentéisme mentionnée ci-dessus peut être transposée dans le système du travail social. Assister un jeune dans un centre d'hébergement et ne pas lui accorder une attention attentive ou l'oublier lors d'un rendez-vous peut entraîner des conséquences néfastes sur sa santé, son développement et l'exercice de ses droits. Il en est de même pour les collègues. La présence d'un collaborateur ou d'une collaboratrice dont l'engagement dans

un projet institutionnel est incertain peut menacer l'unité de l'équipe et compromettre la réalisation des objectifs établis collectivement.

Enfin, les professionnel·le·s *Noir·e·s* qui accompagnent d'autres personnes racisées peuvent être victimes de surcharge émotionnelle et cela peut créer des résonances avec leur propre expérience du racisme ainsi que des discriminations. Ces professionnel·le·s peuvent être amené·e·s à « s'occuper » des bénéficiaires racisé·e·s en raison de leur « appartenance » communautaire et cela a des répercussions sur leur vie personnelle.

> *Et par exemple, il y a beaucoup de cas de violences avec les CFF, enfin voilà, des contrôles abusifs, au niveau des CFF. Puis en fait, je peux passer toute la journée à essayer d'aider une personne qui a subi des contrôles abusifs et autres. Mais en fait, après je quitte mon bureau, je sors, je peux prendre le train et il peut m'arriver la même chose. (Camille)*

Analyse de la vignette – Les trois dimensions de Dibondo

Dans son ouvrage, Dibondo (2024) explique les trois dimensions de la charge raciale. La première consiste en une prise de conscience de la discrimination raciale. La seconde révèle l'existence d'un fossé infranchissable entre les mondes noir et blanc. Finalement, il s'agit d'un mutisme imposé ou volontairement subi (p. 50). En croisant les dimensions de Dibondo avec la vignette (cf. p. 6), lorsque ma collègue m'a dit : *« Faut faire attention…On n'a jamais eu de problème avec les blacks, mais il ne faut pas tenter le diable »* cela fait référence à la première dimension de la charge. Une racialisation s'opère même si elle ne se veut pas intentionnelle. La deuxième dimension de Dibondo est en lien avec l'écart de compréhension et de l'expérience du racisme entre ma collègue *Blanche* et ma personne, un homme *Noir*. Dans cette interaction, lorsque j'ai répondu en disant : *« Oui… je comprends… je fais la caisse et je reviens dans la salle… »* je m'impose un silence en fonction du contexte professionnel et de la situation géographique. Je ne peux pas dire à ma collègue que ces propos sont racistes, car cela pourrait créer un conflit et je me dois de maintenir un climat relationnel agréable au sein de l'équipe.

Une modification de la pratique professionnelle

Pour combler l'abîme entre les deux mondes qui nous séparent, ma collègue et moi, dans un contexte informel et en présence des bénéficiaires, j'ai ultérieurement expliqué pourquoi le terme Black n'est pas approprié pour qualifier les personnes *Noires*. Je n'avais pas fait référence à notre interaction, mais c'était un échange simple autour d'une discussion anodine. J'ai dû clarifier que ce terme Black n'était pas approprié et ne me convenait pas. Comme le dit Soumahoro (2020) Il m'a fallu du courage pour donner mon point de vue, mais aussi une

fatigue, car les bénéficiaires ainsi que ma collègue argumentaient qu'il était plus « gentil et adapté » de dire *« black »* que *« Noir »* pour qualifier une personne.

Le silence n'est pas un choix individuel, mais une décision prise en fonction des circonstances et de l'environnement dans lequel j'évolue. Afin d'éviter un malaise, je n'ai pas réagi à la remarque de ma collègue. Dans un très court laps de temps, j'ai dû faire une analyse situationnelle afin d'évaluer quelles personnes étaient présentes, quelles pourraient être les différentes conséquences et quels sont les risques qu'une réponse de ma part à sa remarque raciste pourrait engendrer dans notre relation. Tout ceci résonne avec la phrase de Dibondo (2024) qui dit que : « Les personnes racisé·e·s sont des génies de l'adaptation » (p.15). Cette phrase prend tout son sens avec cette situation que j'ai vécue. En somme, par mon adaptation, j'ai préservé et protégé ma collègue de mon propre inconfort. Pour prévenir que ma collègue profère des commentaires racistes, j'ai fait tout mon possible pour que la caisse soit toujours en ordre. Donc, il m'a fallu mettre en place des rappels pour que la tâche soit réalisée. Par conséquent, la charge raciale que je porte en tant que professionnel *Noir* a changé ma manière d'aborder et de pratiquer mon travail.

Typologie de la charge raciale

Compte tenu du caractère subtil, subjectif et personnel de la discrimination raciale, qui se manifeste par des expériences vécues par les individus, j'ai jugé essentiel d'établir un catalogue pour la repérer. Les données que j'ai récoltées m'ont amené à la création d'une typologie. Celle-ci est caractérisée par deux grandes classes qui portent en leur sein plusieurs dimensions de la charge raciale. Les deux tableaux ci-dessous démontrent les deux classes ainsi que ses différentes dimensions dans lesquelles la charge raciale est présente.

Classe intrinsèque			
Dimension de la charge raciale	**Caractéristiques**	**Citations**	**Pistes d'interprétation**
Dimension identitaire	Acte de conformisation de son identité pour correspondre à une norme socialement acceptable	« J'ai fait deux semaines de réflexion avant mon entretien pour me dire si je n'allais pas enlever mes tresses, me lisser les cheveux et me faire une queue de cheval. » *(Camille)*	Dissonance identitaire ; Fatigue émotionnelle ; Effacement de soi
Dimension émotionnelle	Discours permanent visant à gérer ses émotions dans le but que nos réactions soient socialement adéquates	« Oui…je comprends…je fais la caisse et je reviens dans la salle… » (situation tirée de l'introduction)	Épuisement affectif ; Perte de l'estime de soi ; Pression stressante
Dimension épistémique	Non-validation de l'expérience personnelle, du savoir des personnes racisées considérées comme trop subjectives, trop militantes ou trop émotionnelles	« Il a fallu qu'une collègue, une ASE, une apprentie ASE de première année *Blanche* vienne lui dire, monsieur, je crois qu'on vous a dit la même chose que moi. » *(Dominique)*	Auto-censure ; épuisement mental et cognitif ; Retrait de la parole ; Discours de désirabilité social

Tableau 1

Classe extrinsèque			
Dimension de la charge raciale	**Caractéristiques**	**Citations**	**Pistes d'interprétation**
Dimension professionnelle	Surinvestissement ou désinvolture dans l'occupation des espaces de son lieu de travail, de sa pratique ou de sa posture professionnelle	« […]. Alors c'était un peu compliqué quand on devait collaborer sur le terrain, mais en même temps ça a créé une bombe. » *(Dominique)*	Charge émotionnelle ; Burn-out ; Sentiment d'injustice ; Présentéisme et absentéisme
Dimension explicative	Explications théoriques attendues de manière explicites ou implicites des personnes racisées à informer, éduquer autrui concernant des questions liées aux différentes formes de racisme	« C'était épuisant d'expliquer, car tu as 3 domaines […] tu dois expliquer aux *Blancs*, tu dois expliquer aux *Noirs* et tu dois expliquer à toi-même, car t'es métisse […] » *(Charlie)*	Fatigue intellectuelle ; Frustration ; Instrumentalisation de sa personne
Dimension relationnelle	Pressions liées aux dynamiques relationnelles asymétriques où les personnes racisées se doivent de gérer des événements de discriminations raciales explicites et/ou implicites	« Le parent est parti sans même dire au revoir et ensuite il a contacté la directrice générale pour la questionner sur comment se fait-il qu'il n'y avait que deux personnes *Noires* qui prenaient en charge les enfants. » *(Dominique)*	Isolement ; Hypervigilance ; Perte de spontanéité
Dimension institutionnelle	Invisibilisation et/ou mise en évidence dans les institutions/organisations, les discours publics et politiques ou dans les représentations sociales	« C'est une personne accusée de vol qui n'avait pas volé. Ça a été prouvé. Finalement, elle est bannie et traitée comme une grande voleuse. On l'a sortie du magasin avec la police » *(Camille)*	Sentiment de marginalité ou de tokenisation
Dimension de représentation	Sensation de devoir être une figure représentative de toute une communauté en lien avec des injustices ou des iniquités sociales	« Ouais, alors je ne comprends pas qu'une petite *Noire* commence déjà la formation avant moi, mais je rigole » *(Dominique)*	Double engagement ; Épuisement militant ; Surcharge morale

Tableau 2

L'élaboration de ce tableau a été utile pour produire un outil de lecture et de compréhension des mécanismes invisibles de la charge raciale portée par les personnes *Noires* dans le contexte du travail social. Par ailleurs, bien que j'élabore distinctement des catégories, les situations ou les propos, peuvent se retrouver dans les deux classes ainsi que dans plusieurs dimensions. En somme, ces dimensions peuvent être indépendantes ou interdépendantes en fonction de chaque situation et de la sensibilité du porteur ou de la porteuse. La charge raciale est souvent invisible, et ses conséquences, telles que la discrimination raciale, se manifestent dans les interactions informelles et formelles, sans distinction.

Les pistes interprétatives dans la 4ème colonne des deux tableaux ci-dessus révèlent que les dimensions professionnelles, identitaires, émotionnelles ainsi que relationnelles atteignent profondément les *Noir·e·s* au niveau personnel lorsqu'ils et elles sont sur le terrain. Bien que les commentaires racistes, qu'ils soient explicites, implicites, humoristiques ou autres, ne semblent pas affecter directement l'ensemble de l'institution ou la pratique des professionnel·le·s, ils peuvent en réalité s'avérer épuisants à long terme. En effet, ces remarques peuvent être perçues comme des micro-agressions qui, si elles sont répétées, peuvent entraîner une fatigue chez les professionnel·le·s.

> *Il y a cette charge mentale d'être toujours confronté à des remarques (sur son lieu de travail), savoir si on y répond ou si on n'y répond pas et le malaise que ça peut créer, mais qu'on ne peut pas partager. C'est vraiment la question de la charge raciale qui est énorme et qu'on ne vit pas sans, mais qui peut vite devenir envahissant. (Claude)*

Dans le cadre de son travail, Claude a été amené·e à devoir accueillir une juriste victime d'un attouchement capillaire de la part de sa directrice. Si je reprends la typologie ci-dessus, cet événement démontre que, dans la classe intrinsèque, Claude est touchée par une dimension identitaire qui pourrait amener à un effacement de soi en changeant sa coiffure dans le but d'éviter d'être touchée physiquement. Plus que cela, dans la classe extrinsèque, les dimensions explicatives et relationnelles sont impliquées, car la juriste a refusé de réagir, créant en elle de la frustration, une fatigue intellectuelle. De plus, la juriste fait preuve d'une vigilance accrue envers sa supérieure hiérarchique, car elle demeure sur ses gardes, dans l'éventualité d'une répétition de cette situation difficile. Tous ces éléments peuvent engendrer un état de stress sur son lieu de travail et modifient la pratique.

J'ai eu une juriste et sa directrice lui a touché les cheveux. Je lui ai dit : et pis t'as fait quoi ? Elle dit : bah je n'ai rien fait parce que sur le moment, quoi faire ? Est-ce qu'il faut réagir ? Faire un esclandre ? Et après prendre 30 min pour lui expliquer (à sa directrice) pourquoi, on ne touche pas les cheveux des gens, on ne touche pas les gens en fait ou alors laisser passer. Mais le fait qu'elle m'en parle, c'est que c'était resté dans sa tête (Claude)

Les relations professionnelles

L'expérience de Dominique est sans équivoque. Elle a adopté un changement radical dans sa posture professionnelle et cela a altéré sa collaboration sur le terrain avec un collègue.

La personne qui me parlait comme ça (autrice de propos racisants) me disait bonjour le matin (mais, pour moi) elle n'existait plus. Alors c'était un peu compliqué quand on devait collaborer sur le terrain, mais, en même temps, ça a créé une bombe (la réaction d'ignorer la personne) parce qu'on n'était plus capable de collaborer sur le terrain. Donc, forcément, le responsable a dû s'en mêler. « Qu'est-ce qui fait que vous n'arrivez plus à collaborer (demande le responsable) ? » Je lui ai dit : « Voilà ce qui fait qu'on n'arrive plus à collaborer : les bananes, les machins, etc. » Et on a pu faire un travail ensemble et la personne a eu un avertissement. » (Dominique)

Le changement intentionnel de posture professionnelle de Dominique implique toute l'équipe éducative. Ne plus parler à son collègue nécessite un ajustement, une réorganisation pour les activités proposées au sein de l'institution et cela change la dynamique de l'équipe. Le chapitre IV du code de déontologie du travail social (2014) soulève que « les professionnel·le·s veillent à cultiver entre ielx des relations collégiales empreintes de sincérité et de respect » (p.15). On peut supposer que le collègue de Dominique n'est pas fermé à la collégialité et ne fait pas des remarques racistes pour briser celle-ci. Cependant, en faisant preuve d'humour raciste, il viole les principes fondamentaux de sa profession, qui soulignent l'existence d'inégalités sociales et l'obligation pour les praticiens et praticiennes de s'y opposer et de les combattre (p. 11).

Durant un colloque d'équipe, donc, lors d'un moment formel, Dominique a été victime d'un racisme anti-*Noir·e·s* direct décomplexé de la part de son collègue, un homme *Blanc « […] Tu n'as pas compris l'Histoire, c'est les Blanc·he·s qui prennent des décisions ».* Après lui avoir demandé comment elle réagissait à ses propos, elle me répond que : « Je n'ai pas du tout été

capable de dire quoi que ce soit parce qu'on est glacé, on est choqué, en état de choc, on est blessé dans son identité » (Dominique). Avec les définitions que j'ai élaborées dans la typologie, cette situation m'a permis d'analyser qu'il y a, sans équivoque, et principalement, une forte dimension identitaire. J'ajoute qu'il y a une dimension émotionnelle, relationnelle ainsi qu'une dimension de représentation. Pour enrichir, Eckmann et al. (2006) distinguent le racisme direct et indirect. Le premier est défini comme étant pratiqué de manière délibérée et explicite envers autrui (p. 3). Donc, même s'il est couvert d'une boutade ou d'une blague, les propos sont factuellement racistes.

Dans son expérience professionnelle, à plusieurs reprises, Dominique a eu la sensation de représenter toute la communauté *Noire* et cela fait référence à la dimension sociale et communautaire. La dernière situation illustre bien cela. Lorsque le collègue de Dominique affirme que « ce sont les *Blanc·he·s* qui prennent les décisions », il sous-entend que toutes les personnes *blanches* décident, alors que les *Noirs* n'ont pas cette opportunité. Lors du *focus group*, les propos de Chris décrivent également cette dimension de représentation impliquant une surcharge morale :

> *Moi, je sais que quand je marche dans la rue, je représente les Noir·e·s […] Tu sais que ton comportement va être un cliché. C'est triste, mais c'est la réalité […] Je ne représente pas Chris, je ne représente pas mon identité. Je sais que je représente les Noir·e·s […] Chaque acte et mouvement que je fais est scruté et jugé […] La personne caucasienne qui va rentrer chez elle, elle va se dire pfiou…j'en ai vu un (d'homme Noir) (rire). (Chris)*

Il en est de même pour les dimensions relationnelles et épistémiques. Pendant notre entrevue, j'ai demandé à Dominique quels étaient les défis qu'elle rencontrait dans son milieu professionnel.

> *Ça, ça été un gros défi pour moi de vraiment faire comprendre à mes collègues que peu importe nos origines, c'est une question de compétence, c'est une question de motivation (d'avoir accès à une formation qualifiante et des responsabilités distinguées sur le terrain). (Dominique)*

Eckmann et al. (2006) reprennent Margalit pour mettre en évidence que les identités sont marquées par le passé du groupe ethnique auquel une personne s'identifie. Dominique s'identifiant comme une femme *Noire* de nationalité suisse, elle est malgré elle liée à des stéréotypes autant positifs que négatifs sur cette même population. La représentation des

Noires dans l'Histoire démontre que la méritocratie n'existe pas pour ielx. Ce n'est pas par mérite que l'esclavage et la colonisation ont été aboli, mais pour des raisons morales et capitalistes. Les relents de ces idéologies sont toujours d'actualité, car si les compétences et la motivation de Dominique ne suffisent pas pour qu'elle puisse avoir accès à une formation qualifiante, c'est qu'il y a un aspect moral et capitaliste, selon ses collègues.

Dans le tableau ci-dessus, j'ai décrit la dimension relationnelle comme une « pression liée aux dynamiques relationnelles asymétriques où les personnes racisées se doivent de gérer des événements de discriminations raciales explicites et/ou implicites. Les mécanismes de discriminations peuvent inductivement laisser penser qu'être *Noir·e* impose une position hiérarchique ou sociale inférieure.

> *Je propose à un parent (Blanc) de venir en entretien. Je lui indique qu'il doit venir seul. Ça fait partie de la règle. On ne peut pas amener en nurserie toute une famille pour préserver la sécurité affective des bébés. Et, le parent arrive avec la grand-mère. Ils étaient au moins cinq. J'ai recadré en disant, écoutez, je vous ai annoncé la règle, ça va être non (pour l'entretien). Et vraiment, il me disait, mais oui, en gros, c'était, c'est bon, Madame, c'est bon, on fait vite. Il ne considérait pas mon statut de directrice. Il a fallu qu'une collègue, une ASE, une apprentie ASE de première année, Blanche, vienne lui dire, Monsieur, je crois qu'on vous a dit la même chose que moi (la directrice). Ah, excusez-moi madame. Ah oui, désolé. Donc, à un moment donné, on s'est dit, c'est clairement à cause de ça (du racisme) (Dominique)*

Dans le cas de Dominique, deux systèmes hiérarchiques s'opposent : car elle est Directrice et elle est en possession d'une posture de pouvoir décisionnel. Néanmoins, sa parole, son savoir et sa posture n'ont pas été considérés par ce parent qui la voit avant tout, et uniquement comme *Noire*. Cette situation fait écho à Dibondo (2024) et sa dimension de silence imposé (p. 50). Dépourvue de solutions face à ce parent et parmi les choix possibles, Dominique a décidé de faire intervenir une autre professionnelle pour que son message soit légitime et écouté. Selon moi, la pratique de Dominique va changer, car, après cette interaction, la prise en charge de l'enfant et la relation avec son parent, il est possible qu'elle ne fasse pas de retour, sachant que celui-ci ne donne pas de légitimité à sa parole. Pour nuancer, même si Dominique effectue quand même le retour, elle portera une charge et une pression mentale avant de rencontrer le parent en fin de prestation.

Une fatigue émotionnelle

La dimension explicative est également corrélée à une certaine fatigue. Expliquer à autrui son identité, sa nationalité est épuisant pour les personnes qui ressentent la charge raciale. Les données montrent que le terme « fatigue » n'est pas systématiquement mentionné. En revanche, dans ma compréhension, cette dimension de fatigue ne laisse planer aucun doute, car on y retrouve la redondance de certains mots ou la répétition de mêmes phrases pour traduire cette fatigue.

> *Moi j'ai simplement décidé de ne pas y répondre (aux questions sur sa provenance identitaire), de ne pas vouloir éduquer les gens. Je pense qu'aujourd'hui, en 2025, on a l'IA, on a Google, heu…, allez googler. Et souvent cette question typique de « tu viens d'où ? » il faut penser à l'intention des gens. Ce n'est pas de la curiosité. C'est pouvoir te placer dans une catégorie. Quand tu es dans un espace qui ne correspond pas toujours à ce qu'ils ont l'habitude de voir (des Noir·e·s dans un milieu majoritairement constitué de Blanc·he·s) pouvoir te placer dans cette catégorie, ça les conforte eux. Mais moi, je ne suis pas là pour les écouter […] J'ai juste décidé de ne pas y répondre, de ne pas donner ces informations parce que ça ne les regarde pas. Je parle très rarement de ce que je fais comme travail, je parle très rarement de mes origines. (Nicky)*

Dans cette donnée, à première vue, je n'ai pas trouvé d'élément me permettant d'apercevoir de la fatigue. Je me suis dit que Nicky ne ressent pas forcément de charge raciale ou alors dans un contexte bien spécifique et non dans une dimension explicative. Toutefois, lorsque j'ai exploré la possibilité qu'elle ait été interrogée sur son origine, comme c'est souvent le cas pour les personnes qui grandissent en Suisse romande avec la question « tu viens d'où ? », et si elle se sent épuisée de devoir justifier ses origines, iel m'a répondu :

> *En fait, mais ça tu le fais tout le temps. Dès que tu rencontres quelqu'un. Depuis que tu es petit·e (rire) depuis que tu es petit·e (on te demande) tu viens d'où ? Tu viens d'où ? Tu dis deux-trois fois et je pense qu'à force, la réaction des gens ils disent « Ah… ». Puis au moment de ce « Ah… » là j'ai arrêté (d'expliquer son identité). Je ne dis plus, je ne dis juste plus. (Nicky)*

Il est incontestable que, malgré sa capacité à se défendre contre les commentaires racistes ou réducteurs, Nicky a dû justifier et défendre le fait que sa carnation n'est pas *Blanche*. En insistant sur la question et en la reformulant, je pense que le fait que Nicky ait pris la décision

d'arrêter d'expliquer à autrui son altérité démontre un signe de fatigue émotionnelle. Ses propos font écho aux mêmes mécanismes de la notion de charge mentale d'Haicault (2020). Comme le mentionne cette dernière, « la charge mentale, c'est un travail complexe d'aménagement d'une grande quantité de données diverse […] qui serait sans cesse à penser et à repenser selon les circonstances des mouvements de la vie » (p.1). Dans le cas de Nicky, elle doit sans cesse penser et repenser à des situations où elle ne pourra pas échapper à cette question typique de « tu viens d'où ? » et d'autre moments où elle pourra s'abstenir de répondre. Cela lui demandera quand même une réflexion et une analyse situationnelle.

Au niveau institutionnel

À une échelle plus large, la dimension institutionnelle de la charge raciale augmente les risques de marginalisation des personnes *Noir·e·s* dans le travail social. Expliquer à ses pairs ou à sa hiérarchie qu'un ou une collègue a tenu des propos racistes peut être euphémisé, voire invisibilisé. Cela fait référence au racisme institutionnel évoqué par le SLR qui vise à exclure de manière volontaire ou non les personnes *Noir·e·s* au sein d'une institution. Ce système est également soutenu par des décisions politiques qui impactent toutes la structure sociétale.

> *Je pense qu'on ne peut pas essentialiser le racisme et le non-racisme. Ce n'est pas qu'on est ou pas raciste parce qu'on est une bonne personne et qu'on est gentil. […] Je ne pense pas qu'on nait raciste non plus, mais le problème c'est qu'on vit dans une société qui l'est. On est continuellement renvoyé à du contenu discriminant, raciste, homophobe, sexiste […] Alors oui, faut que les gens réagissent, mais pour qu'ils réagissent, il ne suffit pas d'écrire sur un mur « pas de place au racisme ». Je pense que les institutions devraient former leur personnel […] Je pense que ces formations devraient être obligatoires pour remettre les choses dans leur contexte. (Claude)*

La vision de Claude est que le racisme ainsi que les inégalités sociales s'inscrivent dans une dimension institutionnelle, systémique et organisationnelle. Le racisme interpersonnel est donc la manifestation d'une société construite d'images, de pensées et d'opinions racistes. C'est pourquoi, selon elle, il est impératif de changer cette vision raciste dans le travail social en s'assurant que les dirigeants de structures sociales forment leur personnel. Claude souligne qu'il faut des actes et des actions qui permettent de lutter contre les dynamiques racistes, et pas uniquement des slogans ou des affiches qui mentionnent que le racisme n'a pas sa place

dans les institutions. Elle explique également les répercussions du racisme sur les professionnel·le·s *Noir·e·s* du travail social :

> *Il y a concrètement les entraves que ça peut poser au niveau du boulot parce qu'on va projeter, questionner la légitimité des plaintes (des Noir·e·s), le manque de confiance (envers soi-même et envers les collègues) aussi que ça peut générer. Et puis les entraves concrète au travail […] C'est comment les directions vont se positionner face à ça (situations racistes entre collègues) […] Il y a de vrais obstacles, conscients et inconscients qui vont freiner des progressions dans les carrières, puis le confort et l'intégration aux équipes. De nouveaux qui ne sont pas verbalisés (les obstacles). On est dans le social, pis dans le social on n'est pas racistes. (Claude)*

Pour Claude, je constate qu'il y a plusieurs conséquences possibles lorsqu'un·e professionnel·le *Noir·e* en travail social est victime de racisme sur son lieu de travail. La première est l'aspect de légitimité de l'expérience raciste vécue par l'individu. Dans la typologie de la charge raciale (cf. tableau 1), j'analyse cet aspect comme se situant dans la classe intrinsèque et dans la dimension épistémique de la charge qui implique une autocensure ou un retrait de la parole. Puis, toujours dans la classe intrinsèque, Claude parle du manque de confiance dû à une expérience du racisme et cela fait référence à la dimension émotionnelle qui implique une perte de l'estime de soi. De plus, dans la classe extrinsèque, il y a la dimension institutionnelle qui, par ses mécanismes, produit une invisibilisation et donne un sentiment de marginalisation pour les victimes de racisme anti-*Noir·e.* Tous ces éléments évoqués par Claude m'amènent à analyser des pistes d'actions provenant des données récoltées.

Les pistes d'actions proposées

Lors de la récolte des données, j'ai demandé aux participant·e·s par quel(s) moyen(s) serait-il possible d'éradiquer la charge raciale vécue par les personnes afrodescendantes. J'ai remarqué une forte tendance en matière de ressources pédagogiques. La formation, la sensibilisation et l'éducation de sujets liés aux divers types de discriminations, mais aussi aux questions liées aux diverses formes de racisme, sont des éléments souvent évoqués.

> *Pour moi, les ressources ce serait très clairement ce que moi j'ai pu avoir. C'est une direction au-dessus au fait. Ce serait vraiment que les supérieurs hiérarchiques puissent se positionner aussi face à ça (les situations racistes au travail). Par exemple, avant, quand j'étais directrice de site, j'avais une directrice générale qui l'a fait (qui l'a soutenue dans une situation raciste entre collègues) et de voir que le supérieur hiérarchique n'est pas d'accord avec ça (le racisme au travail) ça calme tout de suite. (Dominique)*

En matière de formation, les participant·e·s mentionnent que des lieux clés, comme le contexte scolaire et professionnel nécessitent plus de ressources pédagogiques. Ces réponses reflètent également le constat. Les sciences sociales ont déjà démontré que certains lieux sociaux exposent davantage les individus à des discriminations raciales explicites et implicites.

> *Comme je l'ai dit, étant donné que le monde du travail, c'est le domaine dans lequel les personnes souffrent le plus de racisme, il y a la dimension raciste au niveau de l'accès au travail, que ce soit par le nom (car c'est) ton nom tout court sur le CV, qui fait que le CV passe directement à la poubelle, sans être analysé. (Camille)*

Les données montrent l'importance de la notion thérapeutique. Dans son parcours personnel, la psychothérapie a permis à Dominique de définir son identité personnelle et professionnelle.

> *Heureusement que j'étais en thérapie à ce moment-là j'ai vraiment eu besoin d'aller en parler […] Je parle en connaissance de cause parce que moi j'ai dû, et j'ose le dire, le travailler en thérapie […] J'avais vraiment besoin d'une personne extérieure et, en plus un médecin psychiatre suisse, et même un psychologue […] Donc oui j'en ai eu besoin, je pense que ça peut nous aider (à affronter le racisme au travail), j'ai eu besoin qu'une personne qui représente le pays (un homme Blanc) entre guillemets, une personne qui travaille et qui soigne les gens, me valide et me dise, mais tu es légitime, tu as ta place, tu as le droit, tu es un individu, tu as des compétences pour travailler (Dominique)*

Une autre donnée à relever concerne celle de la non-reconnaissance du racisme en Suisse romande. En effet, un participant, selon lui, la lutte contre le racisme n'est pas le bon cheval de bataille. Cependant, il souligne que si les individus, tous confondus dans la société, se garantissent d'un capital augmentant leurs connaissances ainsi que leur savoir, les

discriminations raciales cesseront inévitablement. En somme, le manque de connaissances sur l'histoire des populations eurasiatiques et africaines amène, selon lui, une méconnaissance des enjeux sociaux actuels qui impliquent une non-nécessité à combattre le racisme. Lorsque j'ai demandé à Loïs pourquoi le racisme était un problème en Suisse romande, il m'a répondu :

> *Pour moi le racisme en Suisse c'est plus un problème en fait. Une fois que je sais où je mets les pieds et euh… ou j'ai étudié l'univers dans lequel je fais partie finalement moi je ne le vois plus comme un problème finalement. C'est un problème pour eux (les Blanc·he·s) pas pour moi en fait. C'est eux qui sont dans…dans…dans une euh…dans un mal-être. Moi ok, je le subis, mais c'est eux. Moi euh.. et pis moi, justement pour ne pas subir ce mal-être là, ben je dois me fortifier notamment avec le savoir et c'est ça en fait. Mais pour moi le racisme euh… je dirais même pour moi combattre le racisme c'est un peu une utopie (Loïs)*

Pour poursuivre sur cette question, j'ai demandé à Loïs si la création par la Confédération d'un Service de lutte contre le racisme était vaine. Il m'a répondu que :

> *Malgré qu'ils fassent des choses qui peuvent plaire à certaines personnes, euh… moi je regarde toujours le fond du sujet et que l'exclusion ou l'exclusivité d'une certaine catégorisation d'individu sera toujours présente en fait. Ça fait partie de leur patrimoine culturel (aux Blanc·he·s) (rire) socioculturel, donc euh…notamment euh…aujourd'hui, quand tu montes dans un train, il y a la première classe et la deuxième classe. Quand tu vas dans un avion, il y a la première classe et la deuxième classe. Ça signifie quoi ? Ça signifie que toi et moi on n'a pas la même valeur. Et même l'économie chez eux (les Blanc·he·s) et vu en termes de… de ça. On voit des patrons du CAC 40 gagner euh…40'000 fois le prix euh…le salaire d'un employé, on voit que ça découle de ça donc euh…faire des jardins dans des quartiers pour dire ah oui on va rassembler les gens, des Jaunes, des Noirs, des femmes, des vieux, pfff… pour moi c'est… pour moi personnellement c'est…c'est que de la poudre aux yeux quoi (Loïs).*

Pour Loïs, le racisme en Suisse n'est pas reconnu et bien que la Confédération, les cantons et les communes mettent des projets pour combattre le racisme, selon lui, des discriminations sociales seront toujours présentes. En d'autres termes, elle suggère que les personnes qui

font l'objet de racisme devraient élargir leurs connaissances, se documenter et approfondir leurs études historiques pour ne pas se sentir désavantagées.

Il a été évoqué que le positionnement des collègues ainsi que de la hiérarchie pouvait jouer un grand rôle dans la déconstruction et le désamorçage des situations de discrimination raciale. Une participante mentionne que *« ce serait vraiment bien que les supérieurs hiérarchiques puissent se positionner aussi face à ça. […] pour moi c'est une ressource fondamentale que les personnes au-dessus qui représentent finalement (lieu) les partenaires extérieurs puissent aussi se positionner face à ce type de comportement » (Dominique).*

Enfin, Camille soulignait l'importance de l'implication des politiques publiques à prendre position sur les situations discriminantes. Iel mentionne que le racisme porte une dimension structurelle et que cela mérite une adaptation des lois permettant d'éviter et d'éradiquer les pensées racistes.

En définitive, tous ces éléments sont évoqués par Eckmann et al. (2006) dans leur ouvrage. Eckmann explique qu'il est possible d'agir contre le racisme en se focalisant sur deux axes essentiels. Le premier est l'aspect réflexif et le second constitue le passage à l'action (p. 245). De surcroît, elle donne trois volets d'action et d'éducation pour contrer le racisme. Premièrement, il s'agit de garantir la protection des groupes vulnérables et des victimes, de leur dignité et de leurs droits. Deuxièmement, elle suggère d'établir une charte de conduite dans les institutions. Le dernier volet concerne la sensibilisation et la formation (p. 247). En lien avec la thématique de ce travail, le deuxième axe est plus que pertinent. Étant donné que la majorité des propos racistes se prononcent entre collègues, mais aussi lors de diverses interactions au sein des institutions, une charte constituée de prises de position fermes par les responsables ainsi que les directions est indispensable pour corriger les pratiques ou dispositifs discriminatoires (p. 247).

Partie IV – Synthèse et perspectives

Une charge multidimensionnelle

Comme le révèle la typologie de la charge raciale que j'ai élaborée, celle-ci est caractérisée par un aspect multidimensionnel. Elle fonctionne simultanément dans les divers domaines énumérés dans le tableau (identitaire, relationnel, émotionnel, explicatif, épistémique, professionnel, institutionnel et de représentation), car ces domaines sont étroitement liés. La charge produit un effet croisé dans ses dimensions. Par exemple, être atteint·e dans une

dimension identitaire a pratiquement toujours pour corollaire une atteinte sur le plan émotionnel.

Dans les dimensions qui sont caractérisées par des mécanismes qui se veulent transversaux, on y remarque qu'il y a de l'hypervigilance, de l'adaptation, une identité bafouée, un double effort sur l'aspect professionnel et racial ainsi que d'un manque de légitimité des compétences professionnelles. Bien qu'elle soit invisible ou invisibilisée, la charge raciale n'est donc pas une expérience uniquement individuelle, mais elle est également collective et elle implique tout le réseau entourant les professionnel·le·s *Noir·e·s* porteur·euse·s de cette charge.

Le travail social et ses valeurs paradoxales

La spécificité et la vocation du travail social sont de réduire les inégalités sociales, veiller à une meilleure inclusivité des individus ainsi que d'accompagner des personnes dans leur vulnérabilité (AvenirSocial, 2025). Néanmoins, ces valeurs sont souvent mises à mal, car elles se veulent être appliquées au sein de structures marquées par une dimension historique discriminante. En plus de cela, dans le contexte du travail social, réduire le racisme à ses expressions individualisées tend à occulter les discriminations raciales générées par les travailleurs et travailleuses du social et/ou les institutions sociales (Lavanchy, 2022). Le but n'est pas d'accuser et de trouver un coupable à cet état de fait, mais plutôt de partir depuis son statut actuel pour l'amener à une dimension structurelle sensible et actrice pour établir un changement significatif (Eckmann et al., 2006). Il faut souligner également que la majorité des personnes non-racisées ne possèdent pas de formation permettant de connaître et reconnaitre la charge raciale. Cette lacune pédagogique implique une reproduction involontaire, voire inconsciente de micro-agressions, de propos ainsi que de situations racistes au sein des équipes professionnelles.

Processus de la charge raciale dans le travail social

Le schéma ci-dessous démontre le processus et les mécanismes de la charge raciale dans le contexte du travail social en cinq étapes. Nous remarquons que le point de départ est la charge raciale portée par une personne *Noire*. Puis, la charge active les dimensions des classes intrinsèques, extrinsèques ou les deux simultanément. La deuxième étape est liée à une adaptation ou à un ajustement de comportement, voire de pensée par la personne *Noire*. Troisièmement, un changement de la posture professionnelle s'opère envers les collègues, mais cela pourrait aussi concerner le public accompagné. En quatrième position vient l'impact sur la dynamique au sein de l'équipe, qui est également touchée de façon directe ou indirecte, comme nous avons pu le voir avec la situation de Dominique avec le parent ne souhaitant pas l'écouter (voir p. 33). La cinquième et dernière étape est la modification, le changement de sa pratique professionnelle. La personne qui porte la charge raciale va modifier son

comportement, soit pour atteindre un équilibre psychologique et pragmatique, afin d'éviter de se retrouver devant une autre situation raciste, soit parce que la charge raciale l'a simplement ébranlée, voire hébétée.

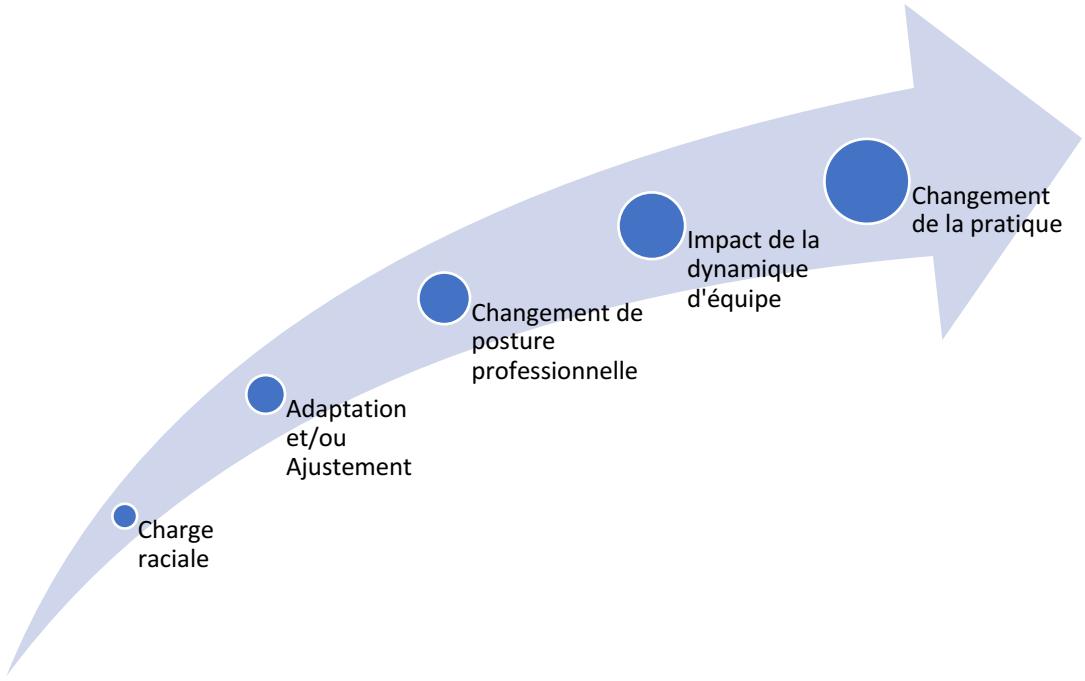


Figure 1

Pour conclure, ce travail met en lumière que la charge raciale portée par les *Noir·e·s* du travail social amène les professionnel·le·s à s'adapter ou s'ajuster dans les relations entre collègues. Cette charge est réelle et les professionnel·le·s *Noir·e·s* se doivent d'effectuer un travail invisible pour mener à bien leur mission institutionnelle. La littérature académique concernant cette charge dans le contexte du travail social reste lacunaire. Cependant, cette étude révèle que la charge raciale ne relève pas d'une expérience individuelle, mais qu'elle est profondément ancrée dans la structure, les institutions et les relations, ce qui a un impact significatif sur la pratique professionnelle.

La charge raciale et le cursus de formation

Les modules de formation en travail social analysent d'un point de vue sociologique, anthropologique et psychosociologique les mécanismes liés aux discriminations, aux inégalités ainsi qu'aux rapports sociaux (Haute école de travail social, filière travail social, 2025). Cependant, les liens avec la pratique professionnelle sont lacunaires, peu abordés, voire inexistants. C'est la raison pour laquelle il serait intéressant de questionner l'intégration de la notion de charge raciale dans le cursus de formation. Comprendre les mécanismes des oppressions en lien avec les diverses formes de discriminations (racisme, sexisme, validisme, classisme, homophobie, transphobie, etc.) est indispensable pour la pratique des futur·e·s professionnel·le·s en travail social. Néanmoins, l'approche doit d'être critique et analytique,

s’appuyer sur une base scientifique et intégrer une dimension transversale dans le but de faire des liens avec le terrain.

Cette recherche démontre de manière factuelle que la charge raciale ressentie et portée par les personnes *Noires* ou racisées possède des liens interdépendants avec la pratique professionnelle. Avoir conscience que le racisme ainsi que la charge raciale sont l’affaire de tous et toutes c’est considérer la nécessité de constituer de façon collective une boîte à outils permettant de collaborer en équipe et accompagner des personnes vulnérables dans le champ du travail social. Étant donné que les connaissances scientifiques sur le concept de charge raciale sont actuellement limitées et fragmentaires, cette étude vise à contribuer à l’émergence d’un esprit critique envers son analyse.

Comment lutter ?

Au croisement de ce travail et de mon expérience personnelle, je suggère trois axes qui me paraissent essentiels pour réduire l’impact de la charge raciale dans le contexte du travail social.

Initialement, il serait pertinent que les personnes *Blanches* puissent avoir la capacité à ne pas s’identifier uniquement comme individu, mais bien comme un groupe. Par conséquent, cela exige qu’on déconstruise ses propres stéréotypes sociaux en tant que personne *Blanche*. Dans son ouvrage *White Fragility*, la sociologue américaine DiAngelo (2018) le souligne comme il suit :

> *Nous les personnes Blanches, devons suspendre notre perception de nous-mêmes comme uniques et/ou en dehors de la race. Explorer l’identité raciale collective interrompt un privilège clé de la domination ; la capacité de se voir uniquement comme un individu. Nous devons parler des personnes Blanches en tant que groupe, même si cela nous dérange, afin de perturber nos identités non-racialisées (p.89, ma traduction)*

Cette identification groupale mettra en lumière l’aspect socio-structurel qui engendre des inégalités ainsi que des oppressions sociales envers les personnes *Noires*. Cette dimension fait référence au deuxième axe qui constitue une prise de conscience factuelle et réelle de ce qu’est le racisme structurel. La journaliste britannique Eddo-Lodge (2018) donne une définition concise et qui ne laisse place à aucune interprétation possible :

> *Le racisme structurel, ce sont des dizaines, des centaines, voire des milliers d'individus animés par les mêmes préjugés qui se réunissent et agissent en conséquence. Le racisme structurel, c'est une culture organisationnelle Blanche, impénétrable, créée par ces mêmes individus ; quiconque ne s'inscrit dans cette culture doit, au choix, s'adapter ou s'attendre à échouer. Le terme structurel est souvent le seul moyen de désigner ce qui est imperceptible : les froncements de sourcils silencieux, les préjugés implicites, les jugements à l'emporte-pièce, sans fondement réel, sur la compétence d'une personne. (p.87)*

Si je croise les écrits de la journaliste avec le contexte du travail social, je constate que, si une personne *Noire* professionnelle en travail social ne s'adapte pas aux pensées et aux comportements des personnes *Blanches*, souvent en majorité, dans l'équipe, elle se verra sanctionnée (mise à l'écart, minimisation de son expérience du racisme, boutade/blague en lien avec ses phénotypes, etc.). C'est la raison pour laquelle je pense qu'une conscientisation collective des personnes *Blanches* est nécessaire.

Le dernier axe est lié à l'aspect politique. Dans sa thèse, une théorie de dissonance cognitive, le psychologue Festinger (2017) explique qu'il arrive parfois qu'un grand groupe de gens soit en mesure de maintenir une opinion ou une conviction, même s'il existe des preuves incontestables du contraire (p.192). Essed (2002), quant à elle, révèle qu'en Europe, la tendance à associer le racisme à la Seconde Guerre mondiale, à considérer le racisme avant tout comme un problème moral, comme le « péché » ultime, a créé un tabou qui empêche de confronter les individus au racisme de leurs comportements. (p. 240) Elle souligne également que le manque de compréhension de la dimension systémique du racisme donne comme résultat un déni ainsi qu'une minimisation du racisme.

Cependant, mon optimisme m'amène à penser que la recherche académique, inhérente au travail social, si elle est soutenue par des élu·e·s politiques, permettra de changer certaines opinions. Reconnaitre politiquement que le racisme n'est pas qu'un vestige du passé, mais qu'il existe au présent et qu'il est réellement vécu par des individus, offrira des pistes d'actions concrètes qui endigueront les discriminations raciales. Investir dans la recherche scientifique en vue de démontrer que la charge raciale est une notion déterminante pour le bien-être psychologique des professionnel·le·s *Noir·e·s* et plus largement racisé·e·s permettra de passer à une logique d'expérience dite isolée, individuelle, à une logique de preuves. Dans son rapport, la Commission nationale consultative des droits de l'homme (2025) explique que Le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées aux origines

(PRADO) présenté en 2023 par l'Ex-Première ministre française Borne a commencé son activité dans le domaine de la santé par le biais de formation pour le personnel soignant ainsi que par la recherche scientifique. Je constate que ma réflexion sur la dimension scientifique est en résonance avec la recommandation No 35 de la Commission nationale consultative des droits de l'homme, qui propose d'évaluer scientifiquement l'impact du racisme sur la santé physique et mentale.

Conclusion

Ce travail montre comment la charge raciale impacte la pratique professionnelle et les relations entre collègues en travail social. L'hypothèse qui supposait que la charge pourrait impacter les relations professionnelles entre les personnes *Noires* et les personnes non-racisées est confirmée. Il en est de même pour la supposée modification de la pratique professionnelle. Celle-ci est modifiée en raison de la charge raciale en passant par diverses étapes (adaptation/ajustement, changement de posture professionnelle, impact sur la dynamique d'équipe). Il est essentiel que les dirigeants des établissements de travail social éduquent leur personnel sur les enjeux du racisme et de la charge raciale. Ils doivent également créer des espaces permettant aux personnes qui en sont victimes de s'exprimer et de mettre en place des dispositifs pour considérer les expériences et les vécus racistes des professionnels et professionnelles *Noir·e·s* dans le travail social. Les futur·e·s travailleurs et travailleuses sociales se formant à la Haute école doivent également avoir accès à une notion pédagogique du sujet de la charge raciale afin d'avoir des outils de compréhension pour les formations pratiques ainsi qu'à l'issue de la formation. Je suppose que, pour une recherche future, il serait pertinent d'interroger des personnes non-racisées sur la possible conscientisation de la notion de charge raciale portées par autrui.

Bien que l'expérience du racisme soit un sujet sensible avec les personnes qui en sont victimes, il m'était intéressant de constater qu'il y avait des personnes pour qui cela leur était égal d'être anonymisé ou non. J'ai rappelé que ma démarche restera anonyme pour des raisons éthiques et que je ne souhaitais pas mettre en porte à faux les institutions dans lesquelles elles exerçaient leurs métiers. Pour certaines personnes, ne pas être anonyme pourrait découler d'une volonté de se lancer dans une démarche revendicatrice, de chercher à être reconnues. L'échantillon de personnes que j'ai interrogé représente majoritairement des personnes ayant entre 30 et 45 ans. Or, dans son rapport de 2024, le Service de lutte contre le racisme (2025) révèle que les personnes entre 15 et 24 ans issues de la migration sont les plus touchées par les discriminations raciales, ce qui représente 33% des individus concernés. Plus l'âge est avancé, plus cette tendance est à la baisse. Récolter des données contenant

des catégories d'âges plus espacés serait intéressant à analyser. Pour des raisons évidentes de temps, de moyens ainsi que de consignes académiques, ces données sont manquantes dans ce travail.

Ces personnes ne sont pas toutes issues du domaine du travail social. Avoir une base de données plus fournie en professionnel·le·s *Noir·e·s* du travail social permettrait une analyse plus fine. Par ailleurs, interroger des personnes de différentes orientations (assistant social, éducation sociale, animation socio-culturelle) et différentes qualifications (CFC, ES, HES) pourrait offrir ou non une vision plus globale du problème. Avoir le récit de personnes travaillant avec différents critères de classification (enfance, jeunesse, jeunes adultes, situation de handicap physique/mental, personnes âgées) aurait été intéressant et pourrait amener ou non une autre profondeur à l'étude. En émettant l'hypothèse que les personnes *Noires* évoluent dans un contexte professionnel et dans une institution plutôt qu'une autre, il est possible qu'elles subissent simultanément des discriminations raciales provenant du public et de leurs collègues. Il est possible que les discriminations proviennent uniquement du public et non de l'équipe, mais aussi l'inverse.

D'autre part, la blanchité telle que développée par les travaux de Lavanchy renvoie à une réalité qui me semble complémentaire à une autre notion, constituant, selon moi, la face d'une même pièce. Mon choix s'explique par les limites temporelles. Je souhaitais essentiellement me focaliser sur l'expérience et le ressenti des personnes interviewées ainsi que les mécanismes de la charge raciale. Aborder la blanchité m'aurait amené à élargir mon cadre théorique, ce qui aurait augmenté la profondeur de ce travail. Selon moi, l'absence de ce concept n'omet pas la compréhension des rapports sociaux et de domination. Au contraire, cela souligne que les notions de blanchité et de charge raciale nécessitent d'être articulées de manière systématique dans la recherche scientifique.

Dans ce travail, mon cadre théorique est largement constitué d'autrices dont certaines ont une approche féministe dans leur littérature. En lien avec cet aspect, il manque une vision intersectionnelle entre l'expérience du sexisme et du racisme. C'est un sujet que je n'ai pas du tout abordé ni analysé dans ma recherche. Même si les données révèlent que des femmes *Noires* ont été victimes de sexisme ainsi que de racisme anti-*Noires*, je souligne que la littérature afro-féministe souligne une différence notable de l'expérience du racisme entre les femmes et les hommes *Noirs.* Bien que le contexte historique américain soit différent de celui que nous vivons en Suisse, il y a des similitudes ainsi que des réalités sociales qui peuvent être transposées. bell hooks (2015) explique la hiérarchie sociale aux États-Unis entre les individus en plaçant les hommes *Blancs* en première position. Viennent ensuite les femmes

Blanches qui peuvent parfois être égales aux hommes *Noirs* même si ces derniers sont en troisième position. Quant aux femmes *Noires*, elles sont placées en dernière position. En plus des discriminations raciales, les femmes *Noires* vivent aussi du sexisme, ce qui donne lieu à une expérience de discrimination distincte de celle des hommes *Noirs*. Dans le contexte européen et francophone, la prise de parole de Dooh Bunya lors d'un regroupement qui porte comme thématique le racisme en 1990 à Chantilly, est illustrée par Ohene-Nyako (2022) dans son article. Dooh Bunya explique que :

> *Les hommes Blancs souffrent ni de racisme ou de sexisme. Les femmes Blanches souffrent de sexisme, mais pas de racisme. Les hommes Noirs souffrent de racisme, mais pas de sexisme. Les femmes Noires souffrent de sexisme et de racisme (p. 21 ma traduction).*

Liste de références

AvenirSocial. (2025, 20 mai). *Code de déontologie du travail social en Suisse - AvenirSocial*.

Commission nationale consultative des droits de l'homme. (2025). *La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie*. https://www.cncdh.fr/actualite/lutte-contre-le-racisme-lantisemitisme-et-la-xenophobie-la-cncdh-publie-son-rapport-2024 (site plus disponible)

DiAngelo, R. (avec Dyson, M. E.). (2018). *White Fragility : Why It's So Hard for White People to Talk about Racism*. Beacon Press.

Dibondo, D. (2024). *La charge raciale : Vertige d'un silence écrasant*. Fayard.

Dos Santos Pinto, J., Ohene-Nyako, P., Pétrémont, M.-E., Lavanchy, A., Lüthi, B., Purtschert, P., Skenderovic, D. (2022). Introduction : un/doing Race, La racialisation en Suisse. (éd. En français). *Un/doing Race, La racialisation en Suisse* (pp. 9-50). Seismo. https://www.seismoverlag.ch/site/assets/files/18049/oa_9782883517455.pdf

Eckmann, M., Fleury, M., & Luchs, A. (2006). *Racisme(s) et citoyenneté : Un outil pour la réflexion et l'action* (2e impr). Editions IES ; FET, Fondation pour l'éducation à la tolérance.

Eddo-Lodge, R., & Mazoyer, R. (2018). *Le racisme est un problème de Blancs.* Éditions Autrement.

Eigenmann, J. (2023, 21 janvier). "Tu prends le premier Black qui passe" : un policier suisse raconte le racisme au quotidien. *Heidi.News.* https://www.heidi.news/explorations/racisme-en-suisse-un-flagrant-deni/tu-prends-le-premier-black-qui-passe-un-policier-suisse-raconte-le-racisme-au-quotidien

Essed, P. (2002). Le racisme au quotidien. Dans D. T. Goldberg & J. Solomos (dir.), *A Companion to Racial and Ethnic Studies* (pp. 202–224). Oxford : Blackwell.

Fanon, F., Sartre, J.-P., Cherki, A., & Harbi, M. (2010). *Les damnés de la terre* (1. tirage, 9. [Nachdr.]). La Découverte.

Feagin, J. R. (2006). *Systemic racism : a theory of oppression.* New York : Routledge. 46

Fellay, B. (2025). " On m'a encouragé à ne pas prendre d'avocat ". Magazine *amnesty*, 122. https://www.amnesty.ch/fr/sur-amnesty/publications/magazine-amnesty/2025-3/on-m-a-encourage-a-ne-pas-prendre-d-avocat

Festinger, L., Vassine, H., & Vaidis, D. (2017). *Une théorie de la dissonance cognitive.* Enrick B. éditions.

Fibbi, R., Ruedin, D., Stünzi, R., & Zschirnt, E. (2022). Hiring discrimination on the basis of skin colour? A correspondence test in Switzerland. *Journal of Ethnic and Migration Studies,* 48(7), 1515-1535. https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1999795

Goffman, E. (2021). *Stigmate les usages sociaux des handicaps*. Les Editions de Minuit.

Guillaumin, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature.* Paris : Côté-femmes.

Haicault, M. (2021). *La charge mentale, son émergence et ses transformations, un cadre conceptuel d'analyse* (texte de conférence). HAL – Archives ouvertes. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03437883/document

Haute école de travail social Genève, filière travail social, (2025, 15 septembre). Rapports sociaux et inégalités : module F2 : 2025-2026. https://age.hes-so.ch/imoniteur_AGEP/!GEDPUBLICREPORTS.pdf?ww_i_reportModel=2379871692&ww_i_reportModelXsl=2379871717&ww_x_ECOLE=565&ww_x_UNITE_ACAD=147349359&ww_x_PERIODE_ACAD=6963376507&ww_x_ETIQ_SEMESTRE=null&ww_x_MODULE=&ww_x_DATE=17.09.2025&ww_x_IMAT

hooks, bell. (2015). *Ne suis-je pas une femme ? Femmes Noires et féminisme.* Cambourakis.

International federation of social workers. (2014). Global definition of social work. https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/

Keller, V. (2016). *Manuel critique de travail social.* Éditions EESP ; Éditions IES.

Leyens, J.-P., Yzerbyt, V. & Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Bruxelles : Mardaga.

Miano, L. (2020). *Afropea : utopie d'une post-occidentale et post-raciste.* Paris : Bernard Grasset.47

Minder, P. (2011). *La Suisse coloniale : Les représentations de l'Afrique et des Africains en Suisse au temps des colonies (1880-1939)* (1ère éd.). Peter Lang.

Mugglin, L., Efionayi, D., Ruedin, D., D'Amato, G. (2022). *Racisme structurel en Suisse : un état des lieux de la recherche et de ses résultats*. Swiss forum for Migration and Population Studies. https://www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/SFM-Studies-81f.pdf

Popescu, C. (2021). *Biais de désirabilité sociale.* https://www.shortcogs.com/biais/biais-de-desirabilite-sociale

Service de lutte contre le racisme. (2025). *Le racisme en Suisse : chiffres, faits, mesures à prendre*. Confédération suisse. https://backend.frb.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-rassismuszahlench-files/files/2025/03/25/a0d20baf-51e4-406a-beaf-bf730012a45c.pdf

Service de lutte contre le racisme. (s.d.). *Glossaire*. Confédération suisse. Consulté 12 Janvier 2026, à l'adresse https://www.frb.admin.ch/fr/glossaire

Soumahoro, M. (2020). *Le triangle et l'hexagone : Réflexions sur une identité Noire.* La Découverte.

Thuram, L. (2020). *La pensée blanche*. (1ère éd.). Québec : Mémoire d'encrier.

Walker, A. (1983). *In Search of Our Mother's Gardens : Womanist Prose.* San Diego ; New York [et autres] : Harcourt Brace Jovanovich.