



FÉMIYA

CENTRE FÉMINISTE DE REFLEXIONS ET D'ACTIONS
SUR LE RACISME ENVERS LES NOIR.E.S



Intégrer une démarche antiraciste en travail social.

Juliet Christmann

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION..... | 6 |
| I / RECONNAITRE LES DIFFERENTES FORMES DU RACISME..... | 10 |
| A. Au niveau des institutions nationales : politiques racistes | 10 |
| 1. Les violences racistes sont documentées, et dénoncées de toutes parts | 10 |
| 2. Les discours racistes des responsables politiques criminalisent les victimes | 12 |
| 3. Trois cas concrets de politiques racistes..... | 13 |
| B. Au niveau des organisations : cultures, usages et pratiques racistes | 15 |
| 1. L'imaginaire colonial sert à justifier des inégalités structurelles | 15 |
| 2. Les discours d'altérisation créent des comportements racistes..... | 17 |
| 3. Les discriminations racistes sont monnaie courante | 18 |
| C. Au niveau des relations interindividuelles : propos et attitudes racistes..... | 20 |
| 1. Les situations racistes sont courantes et banalisées | 20 |
| 2. Les biais cognitifs, peu importe l'intention, ont des conséquences graves..... | 21 |
| 3. Le déni tient sa force de sa nécessité dans le maintien des priviléges | 22 |
| II / COMPRENDRE LE RACISME DANS SES DIFFERENTES DIMENSIONS | 25 |
| A. Un regard historique : le continuum colonial..... | 25 |
| 1. Le racisme est un outil de propagande coloniale | 25 |
| 2. Les idées coloniales persistent dans les politiques sociales | 27 |
| 3. L'altérisation sert encore à justifier des inégalités de traitement | 28 |
| B. Un regard sociologique : le rapport social de race | 30 |
| 1. Le racisme est une division de la société à des fins économiques | 30 |
| 2. Le racisme est instrument du langage pour invisibiliser les injustices | 31 |
| C. Un regard psychologique : la figure du sauveur blanc..... | 32 |
| 1. Le déni du racisme bénéficie à l'image de ceux qui ne le subissent pas | 33 |
| 2. Le déni du racisme permet de bénéficier des priviléges sans culpabilité | 34 |
| III / MESURER LE POIDS DES CONSEQUENCES | 36 |
| A. Pour les usager es et travailleur euses racisé es : le trauma racial..... | 36 |
| 1. Les violences racistes sont omniprésentes | 36 |
| 2. Ces violences ont un coût qu'il est indispensable de reconnaître..... | 38 |
| 3. Ces violences ne sont pas prises en compte dans l'accompagnement | 39 |
| B. Pour les professionnel les, surtout blanc hes : la gêne des œillères | 40 |
| 1. Le déni du racisme aveugle sur le rôle du travail social dans sa perpétuation..... | 40 |
| 2. Le déni du racisme génère du stress et des mécanismes de défense | 41 |
| 3. Le déni du racisme limite notre empathie, il abrutit | 42 |
| C. Pour la société toute entière : le maintien des inégalités et violences | 43 |
| 1. La répression des minorités appauvrit intellectuellement la société | 43 |
| 2. Le maintien d'un statu quo injuste aboutit au contrôle de la pensée | 44 |
| 3. L'Etat au service du capitalisme maintient les inégalités par la force..... | 45 |
| IV / INTEGRER UNE DEMARCHE ANTIRACISTE EN TRAVAIL SOCIAL | 46 |
| A. Individuellement : se former et se positionner..... | 46 |
| 1. Déconstruire les idées qui empêchent de reconnaître le racisme..... | 46 |
| 2. Faire face aux situations racistes | 48 |

| | | |
|------------------------|---|-----------|
| 3. | Résister aux injonctions à la discrimination/ au contrôle | 50 |
| B. | Collectivement : s'organiser et formaliser..... | 51 |
| 1. | Se former, faire former son équipe, transformer la formation..... | 51 |
| 2. | Intégrer la prévention du racisme dans les ressources humaines..... | 52 |
| 3. | Connaître et utiliser le droit comme outil de résistance..... | 53 |
| C. | Structurellement : changer de paradigme | 54 |
| 1. | Changer le référentiel commun | 54 |
| 2. | S'organiser collectivement | 54 |
| 3. | S'inspirer d'initiatives transformatrices | 55 |
| CONCLUSION..... | 56 | |

Résumé : Avoir le courage de voir le racisme sous toutes ses formes, y compris dans le secteur du travail social, comprendre ses dimensions historiques et socio-économiques, mesurer la gravité de ses conséquences pour enfin réagir et s'organiser collectivement vers une société plus juste.

Etat de l'art : Il existe très peu de livres sur le sujet du racisme en travail social en Belgique ou en France en 2024. Nous pouvons citer le travail de Faïza Guélamine qui porte un regard sociologique sur les fonctionnements institutionnels, ainsi qu'un ouvrage dirigé par Manuel Boucher et Mohamed Belqasmi, Guide pédagogique de l'antiracisme en formation sociale¹, qui propose des outils de formation à destination des professionnels. Deux articles méritent également d'être cités. En France, Ahmed Lemligui, dans *Histoire d'un racisme au long cours, Quelques pistes pour un travailleur social*² détaille les différentes formes de racisme. En Belgique, Rachid Bathoum et Marie-Fidèle Dusingize dans *Le travail social face à la question raciale*³ intègre une approche décoloniale. Le peu de publications disponibles contraste avec la quantité et le caractère institutionnalisé de cette question au Québec où l'ordre des travailleurs sociaux du Québec publie des articles comme celui intitulé *Quelle place pour le discours critique de la race dans le travail social antiraciste et décolonial ?*⁴. En France comme en Belgique, les formations initiales n'abordent pas du tout cette thématique⁵, ou alors seulement sur le prisme de l'interculturalité⁶. Cette approche permet de nommer l'ethnocentrisme, de relativiser ses propres représentations, de négocier la relation en prenant en compte l'autre, ce qui est essentiel. Cependant sa limite est le risque de réduire la compréhension des conflits à des problèmes de communication interculturelle, à défaut de prendre en compte d'autres aspects de la relation sociale, et notamment les rapports de pouvoir.

Remerciements : Un grand merci à Mireille-Tsheusi Robert et Sachka Vincent pour leur confiance et guidance, à Souâd, Samia, Kafui, Elisa, Laeti, Lucie et Myrtô pour la qualité de leur soutien, à Gleda, Aline, Selim, Mireille, Eva, Ariane, Domizia, Alexandra, Georgia, Sébastien, Odile, Juliette et Marie pour la richesse du partage d'expériences et perspectives. A Mona.

¹ Guide pédagogique de l'antiracisme en formation sociale, Former les travailleurs sociaux face au racisme et aux discriminations, ouvrage dirigé par Manuel Boucher et Mohamed Belqasmi, chez Vuibert, collection Perspectives sociales

² Ahmed Lemligui, *Histoire d'un racisme au long cours, Quelques pistes pour un travailleur social*, dans Le sociographe 2011/1 (N°34) aux éditions Champ Social

³ Rachid Bathoum, Marie-Fidèle Dusingize. *Le travail social face à la question raciale. De l'exil à l'avenir*, Union des villes et des communes de Wallonie asbl et la Fédération des CPAS, 2023

⁴ Caroline Keisha Foray (2022), *Quelle place pour le discours critique de la race dans le travail social antiraciste et décolonial ? Intervention* (155)

⁵ 15 sur 16 répondant·es à mon questionnaire en ligne ont répondu non à la question « Lors de votre formation initiale ou continue, avez-vous reçu un cours ou une formation portant sur la thématique du racisme ? » Une seule répondante a écrit : « Sur l'interculturalité plus que sur le racisme. La nécessité de comprendre et s'adapter à différentes cultures, modes de vie, mode de se relationner, modes de communiquer. L'importance de l'écoute et de l'échange. »

⁶ Pour en savoir plus, vous pouvez vous référer au travail de Margalit Cohen-Emerique, *Pour une approche interculturelle en travail social Théories et pratiques*, mars 2015

L'autrice : Française blanche formée par l'éducation populaire et les sciences politiques, travaillant comme animatrice, accompagnatrice sociale et formatrice dans le secteur du travail social depuis de nombreuses années, j'ai longtemps agi comme si le racisme était seulement un fait isolé de haine insensée. J'ai souvent manqué de mots et de grilles d'analyse pour comprendre certains malaises éprouvés au travail, qui ne relevaient pas de différences de culture ou de personnalités mais bien de racisme. Ma motivation à écrire cette étude est avant tout celle de me pousser moi-même à sortir de l'apathie et du tabou qui entoure ce fait social, d'affronter la gêne pour créer une discussion, si possible « contribuer à limiter les violences que nous pourrions produire en nous permettant de réfléchir à la logique qui sous-tend certaines pratiques »⁷, et pourquoi pas rencontrer d'autres personnes avec qui approfondir la réflexion et l'action antiraciste en travail social.⁸ **Tout en étant une ardente défenseuse d'une non-mixité⁹ réparatrice et empouvoirante, je propose en complément une alliance professionnelle et politique.** Aux personnes blanches (et comme l'a écrit Rokhaya Diallo : « La blanchité n'est pas une couleur de peau objective mais une condition sociale issue d'un processus politico-historique »¹⁰) qui seraient traversées d'inconfort à la lecture, sachez que c'est un phénomène commun. Comme l'explique Robin Di Angelo « nous considérons toute remise en question de notre vision raciale du monde comme une mise en doute de nos valeurs morales. »¹¹ Ne laissez pas la culpabilité et la honte vous empêcher de penser et d'agir, les émotions doivent nous permettre de prendre nos responsabilités, et non pas de renforcer le déni. Aux personnes racisées qui lisent cette étude, merci de votre confiance. Une amie très chère m'a fait remarquer un biais important de cette étude : Par gêne de parler comme experte du racisme à des personnes concernées, je m'adresse principalement à mes collègues blanc·hes, au risque de faire comme le font déjà les institutions, vous invisibiliser dans un « nous travailleur·euses sociaux » qui serait implicitement blanc. J'apprends encore à conscientiser la différence de nos places sociales, leurs conséquences sur les marges de manœuvres, les risques encourus ou la charge émotionnelle du sujet, les résistances déjà en place. Je suis ouverte et prenante de toute forme de critiques, retours qui seront très bienvenus.

⁷ Consignes et ligne éditoriale de FEMIYA

⁸ Mon contact : juliet.christmann@gmail.com

⁹ Auto-organisation entre personnes vivant une même oppression

¹⁰ Rokhaya Diallo, *Le concept de blanchité n'a rien à voir avec la couleur de peau*, article paru in Slate, 17 septembre 2019

¹¹ Robin Di Angelo, *Fragilité blanche ce racisme que les blancs ne voient pas*, 2020

INTRODUCTION

Contexte : Il y a quelques années, j'ai trouvé à la bibliothèque une livre de Faïza Guélamine¹² qui a provoqué en moi un grand soulagement, un début de libération. N'ayant plus l'extrait à disposition, je me permets de vous résumer mes notes : en tant que travailleur·euses sociaux, nous sommes en première ligne pour constater les discriminations de tous ordres. Nous voyons bien que l'égalité de droit n'est nulle part respectée, que la méritocratie est un mythe. Nous sommes supposé·es garantir l'accès aux droits et en même temps nous participons à appliquer des règles et des fonctionnements injustes, le tout au nom de l'intérêt général. L'autrice commentera dans un autre ouvrage : « Ainsi, nous observons d'un côté l'affirmation des principes égalitaires républicains et, de l'autre, la réalité des discriminations exercées par les institutions. **Nous nous sentons impuissants face à l'aspect invisible du racisme institutionnel, qui est complètement banalisé et auquel nous contribuons parfois.** Considérer le racisme comme une idéologie dépassée empêche d'analyser le racisme systémique et contribue au déni. De plus, en le présentant comme un phénomène universel et naturel, on le banalise et on ignore l'histoire. »¹³

Méthodes : En éducation populaire/permanente, c'est pratique courante que de **croiser savoirs expérientiels et académiques**. Cette étude mettra en dialogue la littérature universitaire et des exemples de situations pertinentes. Ces situations ont été vécues directement par l'autrice, ou recueillies au fil d'entretiens avec des professionnel·les, ainsi qu'à travers le questionnaire en ligne diffusé à un réseau large d'ancien·nes collègues, via LinkedIn et à une soirée de diffusion de l'excellent recueil Entrer en pédagogie antiraciste, d'une lutte syndicale à des pratiques émancipatrices¹⁴. Les personnes qui ont répondu étaient : travailleuse sociale, cadre, éducateur, chargée de projet, directrice, éducatrice, intervenante sociale, cheffe de service, conseillère emploi ... Cinq d'entre elles ont un nom, une couleur de peau, un accent, qui les exposent à des situations de racisme. L'éducation populaire propose une approche du **savoir comme situé**¹⁵, c'est à dire conscient que les résultats des

¹² Faïza Guélamine, *Intervenir auprès des populations immigrées*, 2000

¹³ Faïza Guélamine, *Le travail social face au racisme, contribution à la lutte contre les discriminations*, ENSP 2006

¹⁴ Entrer en pédagogie antiraciste D'une lutte syndicale à des pratiques émancipatrices, Sud Education 93, Collection Arpentages chez Shed, 2023

¹⁵ Donna Haraway, *Des singes, des cyborgs et des femmes. La réinvention de la nature* - chap. 9 « Savoirs situés : la question de la science dans le féminisme et le privilège de la perspective partielle », 2009

recherches sont déterminés par leur contexte de production et la place sociale de celleux qui les produisent. Cette étude invite ses lecteur·ices à **s'interroger sur leur propre place sociale sur le plan racial**. Houria Kebabza explique ainsi l'intérêt du terme blanchité : « Aussi longtemps que les blancs ne seront pas nommés et perçus comme un groupe racial alors le blanc sera la norme, le standard, l'universel »¹⁶ et le non-blanc sera la minorité, l'étranger, l'autre.

Définitions :

- Selon sa définition internationale¹⁷ : « Le travail social est une pratique professionnelle et une discipline. Il promeut le changement et le développement social, la cohésion sociale, le développement du pouvoir d'agir et la libération des personnes. **Les principes de justice sociale, de droits de la personne, de responsabilité sociale collective et de respect des diversités sont au cœur du travail social.** Etayé par les théories des sciences sociales, humaines et des connaissances autochtones, le travail social encourage les personnes et les structures à relever les défis de la vie et agit pour améliorer le bien-être de tous. » Le terme regroupe donc l'ensemble des actions des organisations publiques et privées qui rémunèrent des professionnel·les formé·es, pour mettre en œuvre des activités et projets s'inscrivant dans les intentions précitées. Historiquement lié à l'église chrétienne, le travail social se professionnalise et s'institutionnalise dans les années 50/60 en Belgique comme en France. Très majoritairement financé par l'argent public, les politiques de soutien aux plus vulnérables peuvent également être perçues comme des politiques de contrôle social¹⁸, de normalisation¹⁹, voire de prévention des conflits sociaux. Par exemple, après les attentats de 2015, une grande priorité a été donnée aux projets et organisations luttant contre la radicalisation, avec des obligations de signalement à la justice. Pierre Bourdieu parle parfois du secteur social comme de la main gauche de l'Etat dont la main droite serait la police²⁰. **Chaque professionnel·le, chaque organisation, chaque secteur construit son équilibre, ses stratégies face aux injonctions contradictoires.** Si la culture globale du secteur est plus souvent une parole

¹⁶ Houria Kebabza, *L'universel lave-t-il plus blanc ? : Race, racisme et systèmes de priviléges*. Les cahiers du CEDREF, 2006

¹⁷ Définition internationale du travail social, approuvée par l'assemblée générale de l'IASSW le 10 Juillet 2014 à Melbourne.

¹⁸ Michel Foucauld, *Surveiller et punir*, 1975

¹⁹ Exemple : en réunion, on entend beaucoup de discussions pour savoir ce qui est normal ou pas dans la manière de se vêtir, de s'alimenter, ...

²⁰ Pierre Bourdieu, *La misère du monde*, 1993

généralisante sur les publics qu'une écoute attentive des besoins spécifiques des personnes²¹, nombre d'entre nous créent des alliances ponctuelles ou durables qui vont dans le sens d'une émancipation sociale et politique de toutes et tous.

- Le **racisme systémique** est la structure sociétale historiquement construite, dont on n'a pas toujours conscience, qui **assigne des places et des rôles distincts et hiérarchisés aux personnes en fonction de leur couleur de peau, traits du visage, origine, religion réelle ou supposée, nom de famille, accent ... et justifie ainsi la perpétuation des discriminations, inégalités et des violences**. Ce système confère des priviléges aux personnes blanches²², et porte atteinte aux droits des personnes racisées par ce processus²³ comme les personnes perçues comme noires, juives, musulmanes, tsiganes, etc. Il se manifeste dans tous les domaines de la vie en société : justice, santé, emploi, culture, médias. On voit souvent le racisme comme une manifestation d'hostilité isolée exprimée délibérément, ou la croyance ferme qu'il existe des races biologiques, qui serait liée à de l'ignorance. On le voit souvent aussi comme une colère mal orientée. Alors qu'en fait il s'agit d'un ensemble de représentations collectives, une culture qui s'inscrit dans l'histoire (esclavagiste, coloniale et antisémite) et qui sert à justifier un rapport de domination²⁴.

Il existe plusieurs vagues et mouvements antiracistes en Europe, un premier mouvement se construit, en réaction au génocide des juifs et tsiganes mené par les nazis et leurs collaborateurs, en opposition à l'extrême droite et au fascisme. Il bénéficie de soutiens institutionnels pour faire l'éducation des masses dans une perspective humaniste. Il est aujourd'hui qualifié de moral car il se concentre sur les actes des individus. Dans la suite de luttes pour les décolonisations puis de la marche pour l'égalité et contre le racisme de Marseille à Paris en 1983, et de manière renforcée depuis les années 2010, un nouvel agenda apparaît. L'islamophobie, les discriminations au travail et les violences policières racistes sont devenues des préoccupations centrales, et un mouvement solide se construit autour de l'affirmation que l'extrême-droite n'est que le symptôme d'**une discrimination plus structurelle**.

²¹ Pour aller plus loin, vous pouvez lire Michel Autès, Erving Goffman ...

²² Blanche signifiant être du côté dominant du racisme systémique. On peut être blanc de peau et subir du racisme (à cause de la langue, de la religion réelle ou supposée, de son nom, de son histoire familiale ...)

²³ Définition de la LDH Canada : « Le terme racisé ·et* renvoie à une "personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. Ce terme met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective, ni biologique mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'Autre. »)

²⁴ Pierre Tevanian, *La mécanique raciste*, 2008

C'est dans ce contexte que l'expression racisme systémique s'impose dans les revendications comme dans les universités²⁵.

Problématisation : Nous, les professionnel·les du social, sommes attaché·es à une éthique de justice et de cohésion sociale, mais nous ne sommes pas formé·es à reconnaître les discriminations et violences systémiques, surtout quand elles sont inscrites dans le fonctionnement des organisations. **Comment reconnaître le racisme et ses conséquences pour pouvoir lutter contre lui dans le secteur du travail social ?**

Plan : C'est seulement en caractérisant les situations racistes comme telles, dans la reconnaissance et la compréhension fines des mécanismes d'altérisation et de hiérarchisation (I) en comprenant les causes, notamment historiques, de ces pratiques (II), en mesurant l'ampleur de leurs conséquences (III), en ouvrant le dialogue sur le caractère institutionnel des discriminations et violences racistes, que nous, les professionnel·les du travail social pourrons enfin œuvrer véritablement pour une société plus juste (IV).

²⁵ Pour plus d'infos vous pouvez lire : Nadia Fadil & Marco Martiniello, *Racisme et antiracisme en Belgique* (Volume 20 : 2020 — Trente ans de dynamiques fédérales et régionales)

I / RECONNAITRE LES DIFFERENTES FORMES DU RACISME

« Non, la race n'existe pas.

Si, la race existe.

Non certes, elle n'est pas ce qu'on dit qu'elle est,
mais elle est néanmoins la plus tangible, réelle, brutale des réalités.”

Colette Guillaumin²⁶

Le racisme en travail social prend différentes formes, il s'inscrit dans les politiques publiques (A) dans les discours collectifs, les dispositifs créés par les structures (B) et aussi, dans les relations interindividuelles (C).

A. Au niveau des institutions nationales : politiques racistes

Si ces constats sont le résultat d'une histoire qui sera abordée dans la partie suivante, il s'agit ici simplement de partager quelques éléments de politiques nationales qui participent au maintien ou au renforcement des discriminations, inégalités et violences racistes structurelles en 2024 en Belgique et en France. Le racisme institutionnel est bien documenté (1), visible non seulement dans la banalisation des discours publics d'incitation à la haine et de criminalisation (2), mais aussi dans des politiques inégalitaires (3).

1. Les violences racistes sont documentées, et dénoncées de toutes parts

Les institutions internationales dénoncent : La Commission Européenne contre le Racisme et l'Intolérance (ECRI) publie régulièrement des rapports sur chaque pays. Celui de 2019 sur la Belgique indique :

- « Les relations des forces de l'ordre avec la population, notamment les personnes issues de l'immigration ou appartenant à des groupes minoritaires, continuent d'être compromises par **des agissements, voire des pratiques, de nature raciste ou discriminatoire, notamment dans le cadre des contrôles d'identité.** (...)
- **Les politiques d'intégration se concentrant sur l'acquisition de compétences spécifiques, notamment linguistiques, et la familiarisation avec la société d'accueil,**

²⁶ Guillaumin Colette, *L'idéologie raciste : genèse et langage actuel*, 1972

risquent de ne pas aboutir aux changements voulus si elles ne valorisent pas également la diversité culturelle au sein de l'ensemble de la population et ne cherchent pas à lutter contre les discriminations visant les migrants. (...)

- Il demeure problématique pour les personnes en séjour irrégulier, victimes de délits, d'exercer leur droit de porter plainte dans un établissement de police sans courir le risque d'être arrêtées en vue du contrôle de l'immigration, ce qui représente une atteinte au principe de non criminalisation des victimes ».

Celui de 2020 sur la France précise :

- « **L'accès des migrants aux droits en matière de santé, d'hébergement et d'emploi est parsemé d'obstacles d'ordre administratif, lesquels ont parfois été amplifiés par la dématérialisation des procédures. (...)**

- D'une manière générale, la mise à l'abri des personnes migrantes en situation de vulnérabilité comporte de graves insuffisances, notamment vis-à-vis des jeunes migrants dont la minorité est contestée. »

Les organismes publics indépendants documentent les discriminations structurelles :
Pour la Belgique, l'UNIA a reçu, en 2023, 6706 **signalements de discriminations, parmi lesquels 35% portaient sur des critères raciaux, et 10% sur des critères religieux.** Ces discriminations avaient lieu principalement au travail (35%) et dans l'accès aux biens et services publics et privés (21%).

Pour la France, voici quelques extraits d'un rapport du Défenseur des droits²⁷ :

- « Lors de la recherche d'un emploi, les individus ayant un nom à consonance arabe doivent envoyer **plus de 3 CV pour décrocher un entretien**, pour seulement 2 pour un individu avec un nom à consonance hexagonale.

- Lorsqu'elles sont candidates à la location d'un logement privé, les personnes ayant un nom à consonance arabe ou africaine ont respectivement 27% et **31% moins de chances d'obtenir un premier rendez-vous avec le propriétaire.**

- Les jeunes hommes perçus comme noirs et arabes de 18-25 ans sont particulièrement exposés aux contrôles de police, **80% d'entre eux déclarant avoir été contrôlé** dans les cinq années précédant l'enquête (contre 16% pour le reste des enquêtés) ». Ces constats sont dressés depuis des décennies sans que de réelles politiques publiques de formation obligatoire de prévention des actes racistes des agents de police n'aient été mises en place.

²⁷ Défenseur des droits, *Discriminations et origines : l'urgence d'agir*, 2020

La justice condamne : L'Etat français a été condamné à plusieurs reprises, notamment en 2016 par la Cour de cassation, pour les politiques racistes de contrôle au faciès. Dans cet arrêt, les juges notent que ces contrôles sont bien défendus par l'institution policière et le gouvernement, qui justifient ces contrôles ciblés par une lutte contre l'immigration irrégulière. En 2021, la cour d'appel de Paris a confirmé la condamnation pour faute lourde. Mais les violences ont continué²⁸. « **Les pouvoirs publics sont responsables d'une racialisation de la société qu'ils prétendent pourtant combattre.** »²⁹

2. Les discours racistes des responsables politiques criminalisent les victimes

Des discours racistes de nos responsables politiques ... En décembre 2022, le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale s'inquiète du « discours politique raciste tenu par des responsables politiques français à l'égard de certaines minorités ». On citera pour exemple Nicolas Sarkozy qui avait parlé d'un « français d'apparence musulman ». En Belgique, Conner Rousseau a été filmé disant, en s'adressant à des policiers : « Chaque putain de jour, il y a ces Roms ou autres Tziganes avec leur matelas. Faut taper. On ne peut pas déconner avec ces gars-là. (...) Je ne peux pas dégager toutes ces racailles basanées »³⁰

... créent un contexte favorable aux violences ... En France, 15 000 infractions à caractère raciste (violences, menaces, injures ...) ont été enregistrées par les services de police et de gendarmerie en 2023. L'étude du service statistique ministériel de la sécurité intérieure comptabilise 8 500 crimes ou délits (+32% par rapport à 2022) et le ministère précise que : « Près de **800 000 personnes déclarent avoir été victimes d'une atteinte à caractère raciste en 2021**. Seules 4% d'entre elles indiquent avoir porté formellement plainte auprès des services de sécurité. »³¹

²⁸ Olivier La Cour Grandmaison, Racismes d'état, états racistes : une brève histoire, 2024

²⁹ Diversité, un symbole et après ?, entretien de Caroline Trouillet avec Eric Fassin, Publié le 22 septembre 2015 dans Afriscope 42

³⁰"Vraiment, ces Roms, il faut s'en débarrasser" : voici les propos racistes qu'aurait tenus Conner Rousseau, article d'Antoine Demanez, publié le 16 novembre 2023 sur La libre

³¹ Info rapide Les atteintes à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux en 2023, Service Statistique Ministériel De La Sécurité Intérieure n°34, mars 2024

... renforcent les inégalités...

« Lors d'un pot de départ, j'entends une discussion en aparté entre mon chef de service et mon sous-directeur (fonction publique territoriale – pôle jeunesse d'une grande commune) au sujet du fait que bien sûr "toutes les femmes voilées sont soumises". Cette conversation survient dans un contexte où des associations d'éducation populaire délégataires de mission de service public sont en renégociation de leurs contrats. Certaines d'entre elles auraient laissé faire des pratiques contraires au principe de laïcité de type prêt de salle pour des prières pendant la période de ramadan. »

Cette réponse à mon questionnaire en ligne illustre très simplement comment **la connivence des personnes décisionnaires sur des préjugés racistes impacte la répartition de l'argent public** et la fermeture d'associations perçues comme trop « communautaires »³².

... allant jusqu'à criminaliser des associations de défense des droits humains : Cette tendance s'est affirmée lors de la dissolution du Collectif Contre l'Islamophobie en France. Dans le décret du 2 décembre 2020, l'association est présentée comme « ennemi de la République » parce qu'elle dénonce les abus collatéraux des mesures prises par l'Etat au nom de la lutte contre le terrorisme. « Elle doit être considérée comme participant à la légitimité des tels actes »(terrorisme). Le CCIF a dû déplacer son siège en Belgique. Non seulement l'Etat refuse de financer les associations qui défendent les droits des minorités, mais en plus elle les criminalise pour les dissoudre. ³³

3. Trois cas concrets de politiques racistes

Un droit d'asile à plusieurs vitesses : Les demandeurs d'asile ukrainiens ont bénéficié d'un régime spécifique, à la fois sur le plan juridique (protection temporaire), mais aussi avec des financements fléchés, de l'hébergement dédié, des interprètes. Ils ont été traités comme une catégorie spécifique de demandeurs d'asile, plus favorablement que d'autres qui pourtant fuyaient également la guerre. Le journaliste Miguel Shema du Bondy Blog démontre dans son article *Les réfugiés Ukrainiens, sauvés par la blanchité que les décisions politiques sont notamment motivées par des critères racistes.*

³² Pour aller plus sur le sujet: David Grand, Caroline Martinez, Laetitia Overney Des associations étiquetées comme « communautaires », Compte-rendu d'une étude-action Dans Le Sociographe 2010/1 (n° 31)

³³ Marwan Muhammad, *La question de l'islamophobie au sein de l'éducation nationale*, in Entrer en pédagogie antiraciste, d'une lutte syndicale à des pratiques émancipatrice chez Shed 2024

Les enfants n'ont pas tous les mêmes droits à la protection : Dans plusieurs départements français, des appels à projets spécifiques apparaissent ces dernières années pour les mineur·es non accompagné·es, avec **un prix de journée par mineur isolé étranger largement inférieur aux montants appliqués généralement pour les autres mineur·es placé·es sous la protection de l'Aide Sociale à l'Enfance**³⁴.

Les gens du voyage, une catégorie administrative racialisante : En France, dans la continuité d'un statut créé en 1912 pour les « bohémiens » et « romanichels », la loi de 1969 qui officialise le terme gens du voyage, impose de posséder un titre de circulation, à valider tous les trois mois, et limite le droit de vote, contribuant à leur marginalisation et à leur stigmatisation **Des règles spécifiques s'appliquent à une population en fonction de critères racistes, et fabrique des inégalités**³⁵. La catégorisation est là pour légitimer la domination. C'est ce qu'explique Christine Delphy dans *Classer, Dominer* : « Ce qui fonde le pouvoir des Uns est, en premier lieu, la capacité de nommer les Autres. »

Pour conclure cette partie, il est nécessaire de **comprendre le rôle central de l'Etat dans la fabrication et la lutte contre le racisme**. C'est lui qui définit par les lois, les institutions, les discours, qui fait partie ou pas de la société³⁶. C'est l'Etat qui mène une politique internationale coloniale (par exemple, en ce moment la France réprime les indépendantistes kanaks qui s'opposent à une réforme électorale qui restreint leurs droits³⁷, l'Agence Frontex refoule les exilé·es dans l'irrespect de leurs droits et au risque de leurs vies³⁸...). C'est l'Etat encore qui crée et complexifie une législation discriminatoire vis-à-vis des étrangers, qui légalise un régime d'exception dans l'accès au séjour, au travail et aux droits civiques, renforçant le racisme et la précarité³⁹. Or l'Etat c'est aussi nous, professionnel·les du secteur social. **Nous devons être capables**

³⁴ Chambre régionale des comptes Provence-Alpes-Côte d'Azur, conseil départemental des Bouches-du-rhône *Enquête sur la protection de l'enfance : les spécificités des mineurs non accompagnés Exercices 2013 et suivants*, 3 novembre 2020

³⁵ Claire Cossée, *Le statut "gens du voyage" comme institution de l'antisiganisme en France* Dans Migrations Société 2016/1 (Nº 163)

³⁶ A ce sujet, une amie m'a recommandée la lecture de Réjane Sézac qui explique comment l'Etat français a exclu celles et ceux qu'elles appellent les « non-frères » (les femmes et les personnes racisées) de la citoyenneté républicaine

³⁷ Communiqué de presse du Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme des Nations Unies France : *Les experts de l'ONU s'alarment de la situation du Peuple Autochtone Kanak dans le territoire non autonome de Nouvelle-Calédonie*, 20 août 2024

³⁸ Migreurop, *Frontex, 15 ans d'impunité : l'agence hors-la-loi doit disparaître !* 8 décembre 2020

³⁹ FASTI, *Faut-il abroger le CESEDA ?* mars 2020

d'appréhender le racisme dans sa complexité, car c'est à travers nos actions, que la solidarité nationale peut se déployer, ou se replier.

B. Au niveau des organisations : cultures, usages et pratiques racistes

Le racisme est parfois dit institutionnel parce qu'il s'inscrit dans des représentations collectives ancrées dans l'imaginaire colonial (1), se perpétue à travers des règles usages empreintes de biais plus ou moins conscients, et parfois sous couvert de manque de ressources, ou de normes administratives (2) ainsi que dans la répartition des rôles et des places dans les établissements sociaux (3).

1. *L'imaginaire colonial sert à justifier des inégalités structurelles*

L'inégal accès au logement social constitue un très bon exemple de racisme institutionnel. En effet, comme l'explique Sylvie Tissot, « Les discriminations à l'œuvre dans l'accès au logement social résultent d'abord d'un système qui fonctionne sur la base d'une sélection opaque au vu de critères immesurables comme la bonne gestion financière. Au-delà de cas avérés relevant d'une intention raciste claire, **les discriminations trouvent leur origine dans des pratiques informelles, fonctionnant sur la base de représentations subjectives, et notamment de représentations racistes.** L'enjeu est important. D'abord parce que le logement social, qui accueille 17,2% des ménages en France, constitue un levier décisif dans la mise en œuvre du droit au logement. Mais aussi parce que le secteur du logement social, étroitement lié à l'État, contribue aujourd'hui, à créer et à institutionnaliser des catégories selon l'origine. Bien loin de l'indifférence aux différences dont se prévaut le « modèle français d'intégration »⁴⁰, **les décisions basées sur des représentations racistes engendrent une ségrégation spatiale**, avec certaines communes qui instaurent des critères d'accès aux logements sociaux qui les rendent peu accessibles aux personnes discriminées.

Dans le secteur de l'insertion, on oriente plus souvent les personnes en fonction des besoins du marché que de leurs réelles compétences ou aspirations. « Ici, les assistantes sociales, dès qu'un étranger cherche du travail, jamais elles ne pensent à autre chose que du ménage ou pour les hommes, le bâtiment. Tout le monde ne peut

⁴⁰ Article extrait du *Plein droit* n° 68, avril 2006 « (Dé)loger les étrangers Logement social : une discrimination en douce » par Sylvie Tissot, Maîtresse de conférences en sciences politiques à l'Université Marc Bloch-Strasbourg II

pas accepter tout ! Est-ce qu'on peut penser des fois que les gens qui viennent d'autres pays peuvent avoir un niveau social élevé et une culture riche et un métier ? Ils ont aussi de la dignité. **Pourquoi on ne propose que des métiers bas comme s'il n'y avait que ça qu'ils peuvent faire ? Je trouve qu'on dévalorise facilement les gens. Il y a ce complexe de supériorité : nous en occident on est les plus civilisés, tous les autres sont nuls.**⁴¹» (propos d'une usagère). En effet, les représentations racistes participent largement à justifier l'orientation des personnes les plus précaires, majoritairement racisées, vers les métiers les plus ingrats, et dans la même logique certaines associations dites du travail social poussent la logique d'exploitation jusqu'au bout et font elles-mêmes travailler les personnes sans titre de séjour qu'elles prétendent aider, sans même les rémunérer⁴².

Dans les institutions en charge de l'accès aux droits sociaux, « les pratiques de contrôle algorithmique sont en pleine expansion au sein des administrations sociales : chaque allocataire se voit désormais attribuer un « score de suspicion ». Sans surprise, les plus précaires, parmi lesquels les personnes étrangères, sont le plus souvent ciblé·es et discriminé·es. Officiellement, il s'agit de « lutter contre la fraude ». En pratique, le contrôle numérique se déploie en toute opacité et institue une logique de police prédictive qu'il est plus que jamais nécessaire de contester »⁴³.

La dernière fois que je me suis rendue moi-même à France Travail en tant qu'usagère (l'équivalent de l'ONEM en Belgique), des affiches en français prévenaient les usager·es qu'iels n'étaient pas bienvenu·es s'iels ne parlaient pas français ou n'étaient pas accompagné·es d'interprètes.

Ne pas financer l'interprétariat est un choix politique de l'institution. Nombre de structures le font, y compris celles dont le public est principalement étranger. En tant que professionnel·le, nous devons interroger les présupposés sur lesquels reposent les pratiques exercées au sein des institutions sociales. Mais nous aussi observer de près nos propres biais inconscients et les comportements qui en découlent.

⁴¹ Les enfants de l'exil ? Etude auprès des familles en demande d'asile dans les centres d'accueil Sous les directions du Pr Marie Rose Moro et de Jacques Barou Octobre 2003

⁴² Article intitulé « Vies de Paris, une association d'aide aux sans-papiers condamnée pour «traite des êtres humains aggravée» par Gurvan Kristanadjaja publié dans le journal Libération le 10 juin 2022 à 16h58
Et « Des communautés Emmaüs accusées de racisme et de traite d'êtres humains » par Bessma Sikou le 24 juin 2024 sur le site Rembobine.info /

⁴³ La Quadrature du Net, « Le techno-contrôle des migrations » Une numérisation du contrôle social discriminatoire, Plein droit n° 140, mars 2024

2. Les discours d'altérisation créent des comportements racistes

Un imaginaire empreint de représentations coloniales : Au fur et à mesure de mes expériences professionnelles, j'ai pu observer deux types de biais cognitifs pour faire face et expliquer (et en fin de compte dénier) des situations d'inégalités structurelles : d'une part, l'explication psychologisante (cf I.C.2) et d'autre part, l'explication culturaliste. Chahla Beski explique cette dernière dans un article intitulé *L'altérité et le prêt-à-penser : approche sociologique de ce duo contradictoire*⁴⁴ : « Dans un contexte interculturel, **on peut constater une tendance à expliquer les conflits de normes par un renvoi aux origines des personnes concernées**. Cela renforce le risque de généralisation des situations et de catégorisation des publics selon les appartenances culturelles et cultuelles. Ainsi, on tend à percevoir les Africains, les Maghrébins, les Asiatiques ou les Musulmans, comme des individus interchangeables. Ce penchant à la généralisation peut d'ailleurs opérer en raison de la peur (plus ou moins consciente) de l'autre, tout comme elle peut venir d'une position de charité ou d'un sentiment de culpabilité. Dans tous les cas, le résultat en termes de communication est presque le même : on n'entre pas dans une communication avec l'autre, on se conduit envers lui à partir de nos propres représentations qui ne trouvent pas l'occasion d'être vérifiées ou infirmées par le dialogue. » Ces raccourcis sont très utiles pour éviter de se remettre en question, ne pas assumer ses responsabilités face au racisme ou même s'opposer à des revendications d'égalité, comme en témoigne l'expérience suivante.

« En 2010, 4 Maisons de Jeunes issues de 4 communes différentes sont réunies pour un projet commun. Les responsables de ces MJ m'ont expliqué que l'absence de jeunes afrodescendants parmi leurs usagers était dû à leurs différences ("ils aiment bien rester entre eux", ils n'écoutent pas de rock mais du rap US", "ils ne s'intéressent pas aux activités que nous proposons"). Au final, livrés à eux-mêmes les jeunes Afros commettent des méfaits dans la rue attirant ainsi l'attention de la police. A partir de là, ces jeunes sont jugés comme plus violents et les éducateurs des MJ refusent de les encadrer. J'estime que c'est **une discrimination structurelle qui remonte au moins à la formation des éducateurs qui ne sont pas sensibilisés à l'interculturalité et/ou à l'inter-racialité**". Les autorités communales estiment que pour les jeunes blancs il y a les éducateurs et pour les jeunes Noirs il y a la police, et ne conditionnent pas l'attribution des budgets aux MJ à une prise en charge de tous les jeunes des quartiers, sans exception. De même, les directions des MJ ne voient pas le problème et ne diversifient pas les origines ethnico-culturelles de ces employés majoritairement blancs-belges et très rarement maghrébins-belges. Or, cela pose un problème au sujet des chances

⁴⁴ Chahla Beski, *L'altérité et le prêt-à-penser : approche sociologique de ce duo contradictoire*, intervention le 12 juin 2012 à l'hôpital Avicenne de Bobigny

égales d'accès à un accompagnement extrascolaire de qualité. D'autant plus que les conséquences ont été très graves : 1 à 2 décès par an parmi ces jeunes Noirs, par manque d'encadrement.

En 2011, j'ai organisé la réalisation d'un CD musical très engagé contre le racisme avec certains jeunes du quartier Matonge (Bruxelles). **Le CPAS qui avait pourtant accepté de financer le projet a censuré la chanson sur Lumumba sous prétexte de laïcité** et le surlendemain, des travailleurs sociaux culturels ont refusé de programmer le groupe dans leur théâtre. Ils nous ont expliqué que s'ils souhaitent avoir du rap, ils préfèrent inviter un américain. Selon eux, puisque ces jeunes sont majoritairement originaires d'Afrique centrale (RDCongo/Angola), ils devraient faire de la "musique du monde" ou de la rumba congolaise. Cette forme de racisme discriminatoire ne procède pas par péjoration mais par une **valorisation exclusive ou disproportionnée des cultures traditionnelles** (ils veulent "la vraie Afrique"), je pense que la discrimination était aussi accentuée par le fait que ces travailleurs s'attendaient à des africains fraîchement arrivés en Europe, pas à une seconde génération, nés en Belgique et ayant une hybridité culturelle.

En 2017, j'ai rencontré environ une centaine de travailleurs sociaux belges afin de "mesurer" leur niveau de racisme envers les personnes Noires. L'un de mes plus grands constats est qu'ils ne connaissaient que très peu l'histoire et les réalités des afrodescendants et qu'il y avait une certaine homogénéité des stéréotypes et préjugés à leurs endroits. Malheureusement, dans leurs structures et lieux de travail respectifs, **il n'y avait pas de personnes Noires embauchées et rien n'était prévu pour améliorer la situation**. Bien que cela ne garantisse pas que les usagers afros soient bien traités, employer des afrodescendants compétents peut témoigner de l'effort de ces structures pour lutter contre le racisme systémique. J'étais assez déçue qu'ils ne s'en préoccupent pas, surtout les travailleurs sociaux qui ont majoritairement des afros comme usagers. **C'est comme s'ils ne représentaient que leur gagne-pain, mais qu'ils ne peuvent pas se mélanger à eux.** ^{45»} (réponse au questionnaire en ligne)

3. Les discriminations racistes sont monnaie courante

A propos de la répartition des emplois et de la reconnaissance ou disqualification :
« Le racisme n'épargne aucune sphère de la société y compris le champ du travail social. Si au sein de ce dernier les manifestations de condamnation du racisme sont de mise, **certaines pratiques discriminatoires, jamais admises, existent bel et bien tel que le refus d'attribution de certaines formations, d'embauche ou de promotion professionnelle ou alors l'assignation à certains postes subalternes voire dévalorisés »**⁴⁶. Il existe une ségrégation raciste des emplois dans le secteur, où les postes de direction sont bien plus rarement occupés par des personnes racisées que

⁴⁵ Pour aller plus loin Mireille-Tsheusi Robert, Racisme antiNoirs, entre méconnaissances et mépris, 2017

⁴⁶ Ahmed Lemligui, Histoire d'un racisme au long cours Quelques pistes pour un travailleur social Le Sociographe 2011/1 (n° 34)

les postes les moins qualifiés et rémunérés, avec même des métiers spécifiques comme adulte relais ou médiateur socio-culturel.

Parmi les réponses à mon questionnaire, 5 sur 16 répondent en témoignant :

- « Même si cela n'a jamais été fait de manière explicite, j'ai souvent constaté que lors de recrutements effectués dans une association où j'occupais un poste de cadre dirigeant certains CV n'étaient étrangement pas retenus par mon conseil d'administration...CV avec des noms à consonance "coloniale". »
- « J'ai déjà été refusé pour un poste de travail à cause de ma couleur. »
- « A l'entretien d'embauche, le directeur m'a dit : vous êtes antillaise, mais c'est super ça, vous allez nous faire des accras ! »
- « Quand je suis arrivée au CPAS, il y avait une femme malienne qui était entrée comme secrétaire, je lui ai demandé pourquoi elle ne monte pas, alors qu'elle avait plein de diplômes. Elle a répondu : Ce n'est pas qu'un problème d'équivalence, ils ne veulent pas une personne noire à la direction. »
- « Dès que j'ai commencé à interroger la pertinence de la demande de retirer son foulard à une jeune, la direction m'a dit qu'elle s'inquiétait de mes analyses trop "émotionnelles", pas assez "neutres", de faire "attention au militantisme" » J'ai moi-même été salariée d'une organisation dont le Conseil d'Administration souhaitait interdire le port du foulard à tous·tes ses employé·es, une autre réponse au questionnaire montre que cette pratique est loin d'être isolée : « Interdiction du port du voile dans l'institution sans connaître la loi sur la laïcité qui dit le contraire. Discours culturaliste sur les phénomènes de "radicalisation". »

Ce type de contexte autorise aussi les violences racistes entre collègues :

« Propos tenus par la direction pour un collègue infirmier : "il est fainéant et lent parce qu'il est antillais". Propos tenus par une membre du CA : "les maghrébines cherchent toujours des histoires, il faut se méfier" ». (réponses au questionnaire en ligne)

Les jeunes services civiques et étudiant·es que je forme rapportent souvent des faits qui relèvent du harcèlement à caractère discriminatoire : « En pleine réunion, une collègue fait des blagues sur mon poids, qu'on mange trop gras « chez vous », et sur ma couleur de peau en la comparant avec du chocolat, le tout devant la directrice qui ne dit rien ». « Le lundi matin j'arrive avec du henné sur les mains, une collègue me demande ce que c'est, je dis que j'ai fêté l'Aïd Mubarak avec ma famille, la directrice entend de loin et se déplace pour s'écrier : mais Lila tu es musulmane ? Il fallait me le dire ... » (témoignages directs)

Le secteur du travail social n'est pas en dehors du monde, il est lui aussi traversé par les discriminations et violences racistes au travail.

C. Au niveau des relations interindividuelles : propos et attitudes racistes

Les micro agressions racistes sont des faits d'une grande banalité (1), l'aveuglement collectif invisibilise la gravité des conséquences (2) et les causes de leur perpétuation (3).

1. Les situations racistes sont courantes et banalisées

Lorsqu'on ne se rappelle plus de quel pays d'Afrique la personne est originaire, lorsqu'on ne fait pas l'effort de prononcer correctement un nom ou un prénom, lorsqu'on rappelle qu'on est en Belgique/France ici, lorsqu'un enfant est surnommé Kirikou par ses éducateurs parce qu'il est petit et noir, lorsqu'on présume qu'une personne n'a pas fait d'études parce qu'elle ne parle pas français, lorsqu'on incite à l'IVG avec insistance⁴⁷, lorsqu'on signale à la protection de l'enfance sans autre élément que nos préjugés, lorsqu'on ne croit pas une personne qui nous parle du racisme vécu à l'hôpital, lorsqu'on félicite pour son niveau de français une personne qui le parle depuis toujours, lorsqu'on rit à une blague basée sur des stéréotypes racistes, lorsqu'on dit à un enfant « ce n'est pas à toi, pas touche, manouche », lorsqu'on oriente une femme racisée titulaire d'un master vers un poste de femme de ménage, lorsqu'on confond deux femmes entre elles parce qu'elles portent toutes deux un foulard, lorsqu'on organise une fête de noël au sein de l'institution et qu'on diabolise l'aïd, ignore yom kippour ou dipavali, lorsqu'on tutoie des usager·es racisé·es qui nous vouvoient, lorsqu'on interdit aux personnes de parler leur langue dans le collectif, lorsqu'on a moins d'empathie pour certains usager·es que pour d'autres⁴⁸, lorsqu'on ne soutient pas des parents face à l'institution scolaire lorsque celle-ci oriente vers des sections technologiques sans prendre en compte les notes ni le projet du ou de la jeune, lorsqu'on infantilise un·e adulte en donnant des leçons de morale ... La liste est infinie de propos et d'attitudes qui, peu importe la bonne ou mauvaise intention, rejouent factuellement un rapport de colonialité. Rejouer un rapport de colonialité signifie : reproduire **et réactiver les rapports de pouvoir et structures sociales héritées de l'époque coloniale.** Ces situations, bien qu'elles puissent également avoir des conséquences matérielles réelles, constituent la plupart du temps de formes de

⁴⁷ Françoise Verges, *Le ventre des femmes*, 2021

⁴⁸ Réponse questionnaire : « Je n'ai pas été ni victime ni témoin mais je pourrais juste te dire que de manière sournoise que l'attention portée à une personne en situation difficile n'est pas la même »

violence symbolique⁴⁹, qui s'exerce par le biais de représentations sociales, de normes. Cette violence s'intègre ainsi dans les structures sociales et est perçue comme naturelle. Elle **s'inscrit néanmoins dans le continuum raciste, renforçant une culture qui banalise les violences les plus graves**, blesse et culpabilise les victimes et exonère les agresseurs.

2. Les biais cognitifs, peu importe l'intention, ont des conséquences graves

Le déni du racisme ne produit pas seulement de la violence symbolique, il a aussi des conséquences matérielles sur l'empathie, le soutien ou la culpabilisation des victimes.

La psychologisation des victimes de racisme :

En réunion d'équipe d'une association où j'étais salariée, une éducatrice raconte la situation d'une femme noire, qui s'est retrouvée en garde à vue. Lors d'une vive dispute, son conjoint blanc a appelé la police et l'a accusée de lui avoir volé son argent. La psychologue blanche s'interroge : « qu'est ce qui la pousse à se mettre encore dans une telle situation ? » et de développer sur l'immaturité et le mauvais caractère de cette femme, qui ne se laisse pas faire par son mari, ni par les clients du service de l'aide à domicile où elle a dénoncé des agressions sexuelles. Dans cette situation d'inégalité de pouvoir manifeste, **la professionnelle omet dans son analyse la situation administrative précaire de cette femme qui la rend d'autant plus vulnérable aux violences conjugales et au racisme de la police. Elle rend responsable de sa situation cette femme qui est en fait victime de multiples violences sexistes et racistes**. Aveugle à ses priviléges blancs (elle n'appréhende pas l'expérience du racisme) et conditionnée par des représentations racistes (le stéréotype de la femme noire en colère), son manque d'empathie et le caractère erroné de son analyse va contribuer à ce que la structure ne mobilise pas les moyens humains et juridiques nécessaires pour pouvoir permettre à cette femme de faire valoir ses droits.

La disqualification parentale⁵⁰ : En réponse à mon questionnaire en ligne, parmi les 16 réponses à la question « Avez-vous dans votre travail été témoin de propos, comportements, décisions, pratiques à caractère raciste ? » deux personnes différentes ont évoqué une suspicion généralisée à l'égard des compétences parentales des femmes noires :

« Oui, les travailleuses sociales portent facilement un jugement sur la maternité des femmes originaires de l'Afrique sub-saharienne. J'ai entendu dire que c'est mal de porter les enfants sur le dos, que c'est mal de manger accroupi sur le sol, qu'elles ne savent que faire des enfants.... Comme si les travailleuses sociales se sentaient le droit de dire comment faire et être mères aux femmes d'Afrique noire ».

⁴⁹ Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, 1998

⁵⁰ Pour aller plus loin sur cette dimension importante, vous pouvez lire Fatima Ouassak, *La puissance des mères : pour un nouveau sujet révolutionnaire*, 2020

Ce constat est partagé par Juliette Collet : « C'est cette mère à qui on demande pourquoi elle a besoin de lait, elle ne peut donc pas allaiter ? (...) Cette autre mère, à qui on dit que quand même à deux ans son enfant il devrait être propre, pourquoi diable a-t-elle besoin de couches ? Ce serait bien de profiter du confinement pour que votre enfant soit propre madame. Mais allez, prenez les couches, nous sommes trop bons, mais oui, de rien, oui nous sommes très généreux, on le sait, allez merci au revoir madame. »ⁱ Ces représentations sont d'autant plus graves qu'elles aboutissent à des **placements abusifs**, dénoncés par de nombreuses associations⁵¹

3. Le déni tient sa force de sa nécessité dans le maintien des priviléges

Le confort de l'ignorance⁵² : Une étude de l'association Bepax montre que la majorité des personnes perçues comme blanches croit que le racisme est simplement une peur naturelle de l'inconnu, ou que la race n'existe pas, ou que c'est du passé, ou que c'est une question de malveillance, ou déclarent ne pas voir les couleurs. Ces croyances sont entretenues parce qu'elles permettent de ne pas faire face au fait que nous (ici les blanc·hes) bénéficions d'un système injuste, que nous sommes les gagnant·es d'un jeu truqué. **Ces croyances permettent de ne pas remettre en cause l'organisation sociale injuste, de ne pas questionner sa propre responsabilité, de ne pas partager le pouvoir, au risque de reproduire, de manière plus ou moins consciente, des violences racistes.**

Mécanique du privilège blanc⁵³ : Ce concept ne veut pas dire que les personnes à la peau blanche sont privilégiées par essence/nature. Des processus politiques de racialisation ont produit des groupes sociaux inscrits dans des rapports de pouvoir. En Belgique et en France, en 2024, les personnes perçues comme blanches selon leur nationalité, nom de famille, langue, religion, etc sont privilégiées sur de nombreux plans, notamment de l'emploi. Elles bénéficient aussi de priviléges sur le plan de la représentation politique et médiatique, du discours dominant (y compris scolaire) qui montrent dans l'histoire, la science, la littérature, le cinéma, des héros ou des figures d'identification blanches qui permettent de se considérer soi-même comme la

⁵¹ Dont l'AFRESHEB ASBL, je cite « Nous relevons aussi que ce sont très souvent des familles d'origine étrangère ou bien d'Outre-Mer qui se retrouvent souvent avec un signalement abusif, et donc victimes de double discrimination. » dans l'article à consulter ici : <https://afresheb.com/tag/ase/>

⁵² Nicolas Rousseau pour Bepax, être blanc·he, le confort de l'ignorance, 2019

⁵³ Estelle Depris, Mécanique du privilège blanc Comment l'identifier et le déjouer ? 2024

norme. Comme le résume Reni Eddo-Lodge, "**le privilège blanc, c'est vivre sans les conséquences négatives du racisme. Sans la discrimination structurelle**, sans la conscience que votre race est toujours et avant tout perçue comme un problème, sans avoir "moins de chances de réussir à cause de votre race". C'est vivre sans ces regards insistants qui vous font savoir que vous n'êtes pas à votre place, sans déterminisme culturel, sans la mémoire de la violence subie par vos ancêtres en raison de leur couleur de peau, c'est ne pas vivre sa vie entière marginalisé·e et aliéné·e, ne pas être exclu·e du grand récit de l'humanité. En décrivant et définissant l'absence de tout cela, on rappelle aux Blancs que, pour nous autres, leur expérience n'est pas la norme."⁵⁴. Ce qui n'est pas sans déclencher des réactions défensives, comme l'écrit Juliette Collet : "Madame, si nous étions racistes, nous n'aurions pas choisi ce travail", d'ailleurs, c'est "trop facile de dire que c'est du racisme"⁵⁵.

Pour conclure cette partie, un petit mot de Kamel Khettab, « Alors, tous les Don Quichotte du travail social, une première démarche s'impose : choisir son armure et ses objectifs pour défendre en tout premier lieu, les droits et le respect de tous. Néanmoins, il faudrait au préalable s'accorder peut-être à s'engager dans un authentique et sincère travail de décryptage et de reconnaissance des **petites discriminations ordinaires** qui polluent, l'air de rien, l'espace et les discours de notre propre champ »⁵⁶

⁵⁴ Reni Eddo Lodge, *Le racisme est un problème de blanc*, 2021

⁵⁵ Juliette Collet, *Madame, si on était racistes, on n'aurait pas choisi ce travail*, billet de blog Mediapart, 11 avril 2023

⁵⁶ Kamel Khettab, *Des travailleurs sociaux discriminants ? Ces petits riens du quotidien* Dans Le Sociographe 2010/1 (n° 31)



Le racisme au niveau individuel © Marie Leprêtre pour axelle magazine



Le racisme paternaliste © Marie Leprêtre pour axelle magazine



Le racisme au niveau global © Marie Leprête pour axelle magazine

II / COMPRENDRE LE RACISME DANS SES DIFFERENTES DIMENSIONS

« Le racisme est la valorisation, généralisée et définitive, de différences réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime afin de justifier ses priviléges ou son agression⁵⁷ ». Albert Memmi

Ces situations racistes ne sont pas le fait d'une incompréhension ou d'une malveillance pathologique, elles sont le résultat d'une histoire (A) et se perpétuent au service d'une répartition inégale du pouvoir et des richesses et donc du travail (B) et du confort matériel et psychologique de ceux qui en bénéficient (C).

A. Un regard historique : le continuum colonial

Connaître l'histoire des idées de « race » des derniers siècles est indispensable pour comprendre qu'il s'agit d'une construction sociale, de l'invention et la réinvention de discours à des fins d'exploitation (1). Ce point de départ permet d'observer la persistance et l'évolution de ces idées dans l'action sociale d'hier à aujourd'hui (2) et de voir le racisme dans les politiques sociales contemporaines (3).

1. *Le racisme est un outil de propagande coloniale*⁵⁸

Au nom de Dieu : Le racisme s'inscrit dans une histoire longue de l'Europe⁵⁹. Dès le 16^{ème} siècle, **la politique coloniale esclavagiste est légitimée par l'église chrétienne** et justifiée par des interprétations de la Bible (la malédiction de Canaan). En 1550 en Espagne, la Controverse de Valladolid vise à décider s'il existe un droit de conquête pour convertir et mettre en esclavage les populations indigènes. L'argumentation porte déjà sur leur nature, à savoir s'ils sont des humains dotés d'une âme, si leur nature justifie d'en faire des serviteurs. Les intérêts économiques priment et le Code noir est promulgué en mars 1685 par Louis XIV, fournissant un cadre légal à l'esclavage en France.

⁵⁷ Albert Memmi, *Le Racisme. Description, définition, traitement*, 1982

⁵⁸ Jean Meyer, Jean Tarrade, Annie Rey-Goldzeiguer, et Jacques Thobie, *Histoire de la France coloniale*, 2016

⁵⁹ Voir la ligne du temps sur la page racisme de l'Unia.be et la vidéo *Histoire du racisme* de la chaîne youtube *Histoires crépues* du génial Seumbo Vrainom :

Au nom de la science : Au 18^{ème}, alors que s'affirment les principes d'égalité et de droits humains, il faut trouver de nouveaux arguments pour justifier le maintien du système de violence et d'exploitation esclavagiste. C'est ainsi que se développe le racisme dit scientifique à l'image du tristement célèbre *Essai sur l'inégalité des races humaines* de Gobineau paru en 1853 et visant à établir des preuves de l'existence et la hiérarchisation de races. **Les zoos humains, comme lors de l'exposition universelle en 1931, visent à convaincre la population européenne de l'altérité fondamentale des populations colonisées, permettant de justifier pendant plus de 400 ans la déportation et la mise en esclavage de 15 millions de personnes.** L'idéologie ainsi développée participe grandement à l'avènement d'Hitler et sa politique génocidaire.

Au nom du progrès : Jules Ferry, dont plus 642 écoles portent le nom en France, utilise l'argumentaire de **la mission civilisatrice**, lorsqu'il déclare en 1885 à l'Assemblée Nationale « Il faut dire ouvertement qu'en effet les races supérieures ont un droit vis-à-vis des races inférieures, parce qu'il y a un devoir pour elles. Elles ont le devoir de civiliser les races inférieures... ». Au même moment s'impose le Code de l'indigénat qui vise à maintenir les populations colonisées, appelées indigènes, dans un statut juridique inférieur à celui des citoyens français de métropole⁶⁰.

Au nom de la culture : Suite à la défaite du nazisme, et face aux résistances des peuples colonisés, le processus de décolonisation est enclenché, les guerres d'indépendance sont victorieuses (au prix de millions de morts). Invalidée scientifiquement, la race est abolie. Le racisme est progressivement condamné moralement, puis pénallement. Les discours s'adaptent et prennent désormais la forme de **racisme culturel**. Les thèmes centraux sont la lutte contre l'immigration - dont une des expressions les plus polémiques est la peur du « grand remplacement », et depuis 2003 l'islamophobie - qualifiée par certains de « choc des civilisations ».

⁶⁰ Ce régime autorise des sanctions collectives, des déportations d'habitants ou encore des pratiques de violences que la loi n'interdit pas, sans possibilité pour les colonisés de se défendre ou d'avoir recours à des procédures d'appels.

2. Les idées coloniales persistent dans les politiques sociales

L'action sociale coloniale... : Les missionnaires religieux puis des fonctionnaires de l'éducation et de la santé étaient envoyées pour « civiliser » les populations, soit imposer des modes de vie européennes, avec le paternalisme dépeint dans le poème de Rudyard Kipling, *le fardeau de l'homme blanc*. Il s'agissait de participer à montrer « la voie du progrès » aux indigènes, et ainsi de les surveiller. Les ministères en charge des actions sociales contribuaient à cette propagande en mettant en avant les « bienfaits de la colonisation ». De fait, ces politiques étaient fréquemment appliquées de manière à maintenir une hiérarchie raciale et à favoriser les intérêts des colons européens. **En aidant, soignant, instruisant, l'action sociale coloniale participait activement à la justification idéologique du système colonial : pourvoir les indigènes en services sociaux permet à la puissance coloniale d'étendre sa tutelle en occultant l'oppression économique, politique, sociale et culturelle.**

... au service du contrôle des populations : C'est ce que montre Armelle Mabon dans son travail de recherche⁶¹ à partir des documents officiels d'époque : les services sociaux sont acceptés seulement s'ils ne menacent pas le projet colonial « l'action sociale non contrôlée présente le danger de transformer potentiellement le statut assigné aux populations colonisées. (...) les administrateurs coloniaux s'appuient sur un argumentaire précis : le noir ne peut bénéficier de cette action à cause des risques qu'un trop grand rapprochement entre noirs et blancs, porteurs de la civilisation ferait courir à l'ordre colonial ». L'argumentaire utilisé pour défendre l'inégalité est le suivant : « Imprégnée de conceptions collectivistes qui prédisposent à une solidarité sociale innée, la population locale aurait donc moins sollicité la puissance colonisatrice afin d'améliorer ses conditions de vie ». **Les arguments culturels sont ici déjà invoqués pour justifier une inégalité de droits.** Le discours utilisé bien souvent pour justifier le contrôle était que les populations colonisées étaient arriérées, archaïques, rétrogrades et que la mission était de les éduquer.

⁶¹ Armelle Mabon, *L'action sociale coloniale. L'exemple de l'Afrique française du Front Populaire à la veille des indépendances*, 2001

3. L'altérisation sert encore à justifier des inégalités de traitement

L'association Service Social Familial Nord-Africain (SSFNA) a été créée en 1951 en France. Pour justifier son existence et le bienfait de ses missions spécifiques, l'association fabrique un narratif qui représente les Algériens et leurs besoins à travers des stéréotypes : les expressions « comportements brutaux, ignorance des femmes, immobilisme traditionnel ... » sont présentes dans leurs rapports d'activités. L'association se propose de les adapter « au mode de vie moderne » en instrumentalisant également la cause des femmes, et renforçant les stéréotypes du maghrébin misogyne et violent. Faïza Guélamine explique combien il est important de prendre conscience que **le discours est formé dans des relations sociales coloniales** – les situations ne sont jamais rapportées à l'ordre social, politique et économique imposé par l'ordre colonial mais à une essence, une nature. Ainsi, « **la dissimulation des facteurs politiques et historiques de la construction des représentations racistes est la condition sine qua non des rapports sociaux racistes de l'ordre colonial.** » Cette phrase de Faïza Guélamine est très importante pour comprendre combien les cadres politiques et sociaux sont les dispositifs qui créent les groupes sociaux, par l'expérience commune qui leur est donnée à vivre, tout en portant un discours qui naturalise l'altérité fabriquée par ces mêmes dispositifs.

Le BUMIDOM, ou Bureau pour le développement des migrations dans les départements d'outre-mer, était un organisme français créé en 1963 et dissous en 1982. Il avait pour mission d'encourager la migration des habitant·es de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de La Réunion vers Paris, pour répondre aux besoins de main-d'œuvre de la métropole. **Cette initiative se présentait aux populations locales comme une opportunité économique et sociale. Pourtant le vécu des personnes est plutôt celui du déracinement, avec des conditions d'accueil très difficiles.** Beaucoup se sont retrouvés·es dans des emplois sous-qualifiés, malgré leurs compétences. Iels ont été logé·es dans des quartiers défavorisés, et ont vécu le racisme et la marginalisation malgré leur nationalité française⁶². Les départements d'outre-mer ont été privés, prélevés de leurs forces vives, et les « volontaires » ont servi de main d'œuvre bon marché. Leurs enfants subissent encore le racisme aujourd'hui.

⁶² Sylvain Pattieu, *Un traitement spécifique des migrations d'outre-mer : le BUMIDOM (1963-1982) et ses ambiguïtés*, Dans Politix 2016/4 (n° 116)

Dans cette même logique de déplacement, l'affaire des "Enfants de la Creuse" concerne **le transfert forcé de plus de 2 000 enfants réunionnais vers la France métropolitaine entre 1962 et 1984**. Ce programme a été orchestré avec la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales, avec la complicité de Michel Debré, alors député de La Réunion. Le transfert visait à repeupler les zones rurales de la France métropolitaine, qui faisaient face à un déclin démographique. Les enfants, majoritairement noirs, pupilles de l'Etat mais aussi issus de familles pauvres ou considérées comme maltraitantes, étaient envoyé·es dans des foyers ou des familles d'accueil pour combler le manque de population dans ces régions. Beaucoup ont été victimes de racisme, maltraité·es et/ou utilisé·es comme main d'œuvre gratuite dans des fermes. Cette séparation et éloignement brutal de leurs familles, milieux et cultures d'origine a entraîné de profonds traumatismes. Le manque de consentement éclairé et la manipulation des signatures des parents analphabètes soulignent les aspects coercitifs et discriminatoires de cette politique. L'affaire a longtemps été ignorée, mais elle a finalement été reconnue par l'État français, qui a admis sa responsabilité morale. Une résolution parlementaire a été adoptée pour établir les faits et reconnaître les préjudices subis par les victimes⁶³. Cette affaire n'est pas sans rappeler les politiques racistes de placement d'enfants autochtones au Canada et en Australie, d'enfants roms en Suisse, ou le placement de certains enfants métis perçus comme une menace à l'ordre colonial, imposé par la Belgique entre 1959 et 1962 au Congo, Rwanda, Burundi, mais aussi certains systèmes d'adoption internationale toujours en vigueur⁶⁴.

⁶³ Gilles Gauvin, *L'affaire des enfants de la Creuse, Entre abus de mémoire et nécessité de l'histoire*, Dans 20 & 21. Revue d'histoire 2019/3 (N° 143)

⁶⁴ Joohee Bourgoin, *L'adoption internationale, mythes et réalités*, 2023

B. Un regard sociologique : le rapport social de race

La notion de rapport social de domination est un concept utile pour percevoir la mécanique du racisme, ses dimensions matérielles (1) et idéelles (2).

1. *Le racisme est une division de la société à des fins économiques*

Issu de la sociologie critique, le concept de rapport social a été produit pour décrire au sein d'une société **une tension, un rapport de force, historiquement construit entre deux groupes ayant des intérêts divergents**, et donc conflictuels, autour de la division du travail de production et/ou de reproduction. Les deux groupes ou « classes » occupent des positions sociales hiérarchisées (l'un est dominant, l'autre dominé), ce qui participe à l'organisation de la société⁶⁵. Ainsi on n'est pas blanc-he ou racisé-e en fonction de sa couleur de peau, mais en fonction de sa place dans les processus de racialisation. Cette place peut être contextuelle et complexe. **Les rapports sociaux structurent l'ordre social, nos façons de penser et de vivre, d'être en relation les uns avec les autres.**

Les trois dimensions de la domination matérielle : Selon Danièle Kergoat⁶⁶, un rapport social est caractérisé par le fait qu'il y ait **exploitation (un groupe tire profit du travail de l'autre groupe)**, **domination (un groupe exerce son pouvoir sur l'autre)** et **oppression (violences d'un groupe sur l'autre)**. Si on applique cette grille de lecture à la société contemporaine, le racisme c'est donc l'ensemble des lois, mécanismes et idées qui :

- maintiennent certaines personnes dans les métiers les moins rémunérés et considérés, (exemples : le fait que les postes de fonctionnaires soient réservés aux nationaux, les politiques restrictives de l'immigration qui conditionnent l'accès aux droits au séjour et au travail, la non-reconnaissance des diplômes passés hors UE, l'interdiction du port du foulard à l'école qui exclue des jeunes filles musulmanes de l'accès à l'éducation et stigmatise leur groupe social) – C'est l'exploitation.
- restreignent leurs droits politiques, empêchent d'accéder à la vie politique, et plus encore à des positions de pouvoir (inexistence du droit de vote pour les étrangères,

⁶⁵ Jessy Cormont, *Rapports sociaux*, in Saïd Bouamama, Jessy Cormont & Yvont Fotia, *Dictionnaire des dominations de sexe, de « race », de classe*, 2012

⁶⁶ Danièle Kergoat, *Se battre, disent-elles*, 2012

déchéance de nationalité, entrave à la justice et intimidation dans le cas de violences policières racistes⁶⁷) – C'est la domination.

- exercent des violences physiques et psychiques (harcèlement en ligne des député·es racisé·es, enfermement dans des centres de rétention administratives pour motif d'irrégularité de séjour, expulsions, crimes racistes de la police) – C'est l'oppression⁶⁸.

2. Le racisme est instrument du langage pour invisibiliser les injustices

Des choses et des mots : Chacun de ces rapports a donc une dimension matérielle (qui est élu ? Qui travaille pour qui ? Qui a le droit d'aller où ? « Qui meurt à la fin ? »⁶⁹) ... et idéelle (le discours, les récits, les images, qui participent à défendre ou détruire le statu quo). **Colette Guillaumin explique que les idées naissent pour justifier les inégalités et non le contraire. Si on change juste les idées, de nouveaux discours vont apparaître pour continuer à justifier les mêmes inégalités.** Pour lutter contre un rapport de domination, il ne s'agit donc pas seulement de faire évoluer les mentalités, mais de s'attaquer à la structure matérielle⁷⁰ : la répartition du pouvoir, des richesses, des rôles ... Par exemple, comme mentionné précédemment, pour justifier l'esclavage puis l'exploitation des populations colonisées puis la discrimination des descendant·es de ces populations, on a d'abord utilisé l'argumentaire religieux, puis scientifique (on parle alors de **naturalisation des rapports sociaux**), puis désormais l'argumentaire culturel. Affirmer que tous les êtres naissent libres et égaux en droits n'assure pas l'égalité de fait.

Le savoir légitime : « Toute connaissance est le produit d'une situation historique, qu'elle le sache ou non »⁷¹ L'épistémologie féministe enseigne qu'aucun savoir n'est neutre, objectif. Au contraire tout savoir est situé, il s'inscrit dans un contexte politique et est produit par des personnes qui ont des places sociales avec des intérêts liés à ces places. **Les discriminations vécues à l'université par les personnes racisées, notamment celles qui travaillent sur le racisme⁷², montrent qu'il existe aussi un rapport de force autour du savoir légitime**, et que la place de production du savoir (qui est

⁶⁷ Assa Traore, Lettre à Adama, 2020

⁶⁸ Elsa Dorlin, Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination, 2009

⁶⁹ Expression qui m'a marquée d'un slam de Joëlle Sambi Nzeba, une penseuse et artiste incontournable

⁷⁰ Maira Abreu, Jules Falquet, Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Camille Noûs, Colette Guillaumin, Penser la race et le sexe, hier et aujourd'hui, Cahiers du genre, 2020

⁷¹ Christine Delphy, L'ennemi principal, 1999

⁷² Maboula Soumahoro, Le triangle et l'hexagone, 2020

considéré comme expert ? Qui entend-on à la télé, à la radio ? Qui écrit les programmes scolaires ?) est une place de pouvoir. **La bataille se joue notamment dans le champ historique, à propos de la mémoire, mais aussi dans les sciences humaines enseignées aux travailleur·euses sociaux.** Parlera-t-on de Pierre Bourdieu et de la violence symbolique, de Frantz Fanon et de la psychiatrie coloniale ? Lira-t-on des ouvrages d'expert·es ayant fait eux-mêmes l'expérience du racisme et/ou des services sociaux ? Dans le travail social, beaucoup de savoirs sont partagés et élaborés par les professionnel·les sur les populations ciblées par les dispositifs. **Les politiques sont rarement élaborées avec les personnes concernées** au service desquelles elles prétendent être mises en place.

C. Un regard psychologique : la figure du sauveur blanc⁷³

La question qui se pose ici est celle de notre immobilisme et de notre silence face aux différentes formes et dimensions du racisme décrites précédemment. Il s'agit de comprendre notre complicité de fait pour pouvoir proposer les réponses appropriées. Je ne suis ni légitime ni capable de développer sur les freins spécifiques à un positionnement explicitement antiraciste de la part des personnes racisées, si ce n'est à rappeler la dureté des représailles auxquelles elles s'exposent. De la part des personnes blanches, si l'ignorance et l'indifférence sont construites, à quels besoins répondent-elles pour être ainsi entretenues ? **Qu'est ce qui nous empêche de réagir aux blagues des collègues, aux stéréotypes dans les rapports d'activité, aux nouvelles lois qui restreignent les droits des personnes que nous accompagnons ?** Loin de prétendre avoir les réponses, étant moi-même souvent en difficulté pour m'opposer au racisme, quelques hypothèses peuvent être émises : un bénéfice en terme d'image (1) et un moyen d'éviter la culpabilité (2).

⁷³ La figure du sauveur blanc est au racisme ce que celle du prince charmant est au sexism : un thème récurrent qui façonne nos imaginaires au service du maintien de la domination

1. Le déni du racisme bénéficie à l'image de ceux qui ne le subissent pas

Se donner une image de bonté : En faisant comme si le racisme était un phénomène inévitable, on peut se faire passer pour un héros charitable, glorifier son image. Les **images de sauveur héritées tout droit de la culture coloniale sont encore très présentes dans la communication des structures du social et de l'humanitaire**. Estelle Depris dépeint l'histoire des tirelires des missions : des organisations missionnaires protestantes ont diffusé des tirelires représentant des enfants noirs en position de prière qui hochait la tête comme un merci quand on mettait une pièce. Cet outil de récolte de fonds est surtout de la propagande coloniale. Il traîne toujours dans nos greniers, l'idéologie de mission civilisatrice de l'occident n'a pas encore été vraiment déconstruite²⁵.

Se présenter comme expert : Jérémie Piolat crée la notion de sudalisme (sur inspiration de l'orientalisme d'Edward Saïd) pour désigner « la disposition à **énoncer les populations « des Suds » à travers leurs manques présupposés, et au nom d'une expertise que l'on (les euro-descendants) aurait des Suds, de leurs manques, retards et de notre capacité à les pallier.** ». « Cela peut permettre, de ne pas se choquer outre mesure du vécu politique traumatique des migrants et de leurs descendants ; du fait qu'ils soient assujettis à des sous-places (auxquelles nous participons à les préparer par les programmes d'intégration et d'insertion) ; de pratiquer une distribution raciale de l'emploi. »⁷⁴ Une travailleuse sociale commente : « Il nous permet de tenir dans la durée, de se raconter collectivement, presque inconsciemment, qu'on mérite notre place. Peu importe que l'on ait de la peine pour ces personnes, **la vision réductrice et misérabiliste du sud nous empêche de questionner le rôle que nous jouons dans cet état du monde.** »⁷⁵

Défendre sa place : Certain·es professionnel·les peuvent avoir intériorisé aveuglément les discours dominants, et parfois même renforcer l'asymétrie des relations, simplement **pour légitimer leur place**, plus confortable. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène : la croyance en un système méritocratique où la réussite dépend uniquement de la volonté individuelle (« si on veut on peut »), l'intériorisation de la violence subie et sa banalisation, un désir de revanche sociale, ou encore le

⁷⁴ Jérémie Piolat, *Sudalisme, l'imaginaire qui nourrit le racisme*, 2023

⁷⁵ Juliette Collet, A propos de "Sudalisme" de Jérémie Piolat et de mes expériences associatives, billet de blog Mediapart, 22 août 2023

besoin de se rassurer en constatant la position inférieure d'autres individus sur l'échelle sociale.

2. Le déni du racisme permet de bénéficier des priviléges sans culpabilité

Continuer à bénéficier de la solidarité blanche: Le terme de solidarité blanche nomme un implicite souvent présent dans la construction des Etat-nations et de l'Union Européenne : l'implicite d'une unité culturelle construite sur un récit commun (un mélange de christianisme et d'impérialisme ?). Or, il est difficile de se désolidariser d'un implicite. Aussi, « la solidarité blanche est l'accord tacite entre les blanc·hes de protéger l'avantage blanc et de ne pas causer de malaise racial à une autre personne (ou l'Etat ?) blanche en la confrontant lorsqu'elle dit ou fait quelque chose de problématique »⁷⁶. Comme le racisme est une question sensible, relever un fait de racisme est souvent vécu comme une attaque morale, une remise en question complète de soi ou de son organisation. Les risques d'être déconsidéré·e et de ne plus être bienvenu·e au sein d'une équipe sont réels, et les travailleur·euses sociaux ont besoin de leur travail. **La connivence confère au contraire des avantages en termes de sentiment d'appartenance au groupe dominant.**

Eviter la culpabilité: Deux chercheurs à l'Institut de psychodynamique du travail, Fabien Lemozy et Stéphane Le Lay, ont étudié l'expérience de la précarité et ses liens avec la santé mentale en menant une enquête auprès des agentes de Pôle emploi. D'après eux, leurs remarques dévalorisantes relèvent de « stratégies de défense par la péjoration » : « C'est une construction psychique qui vise à **déshumaniser les gens reçus pour masquer la souffrance de ne pas pouvoir s'en occuper de manière convenable**, voire de les maltraiter. Le racisme peut se retrouver dans ces conduites, puisqu'il mobilise l'imaginaire social »⁷⁶. Le racisme persiste chez des personnes qui n'ont pas de projet idéologique de suprématie blanche, simplement parce **qu'il permet d'échapper à la culpabilité de participer aux discriminations, inégalités et violences institutionnalisées**. « Il faut ajouter que l'efficacité du racisme réside dans sa rhétorique : **les racisés minoritaires seraient responsables de l'exclusion qu'ils subissent.** » Cela permet ainsi d'éviter de faire face à ses propres responsabilités individuelles et collectives, et de ne pas renoncer aux « avantages » qui vont avec

⁷⁶ Selim Derkaoui, À la CAF, le racisme au quotidien : « On méprise les pauvres, mais avec un nom étranger, c'est pire », 3 janvier 2024 sur Mediapart

l'acceptation du système raciste (ne pas perdre son travail, continuer de bénéficier du ménage fait par une entreprise qui fait travailler des personnes sans droits, exercer un petit pouvoir, se sentir supérieur·e, se rassurer sur sa propre situation ...)

L'idée de cette étude est de prendre conscience individuellement et de nous permettre collectivement d'ouvrir les yeux et surtout les oreilles pour entendre d'autres récits. Comme pour le sexisme, cessons d'observer les bonnes ou mauvaises intentions, commençons à porter notre attention sur les conséquences.

III / MESURER LE POIDS DES CONSEQUENCES

« Mais extérioriser la colère,
la transformer en action au service de notre vision et de notre futur,
est un acte de clarification qui nous libère et nous donne de la force,
car c'est par ce processus douloureux de mise en pratique
que nous identifions qui sont les allié·es avec lesquelles nous avons de sérieuses divergences,
et qui sont nos véritables ennemi·es ». Audre Lorde

Le revers de ce choix de l'impossibilité face au racisme est l'incommensurable coût pour les personnes qui vivent les violences au quotidien (A), le prix de l'illusion pour les travailleur·euses sociaux blanc·hes (B) et le maintien d'un statu quo injuste et intenable pour la société toute entière (C). Nous esquisserons les premières pistes d'action pour ne pas sombrer dans l'impuissance.

A. Pour les usager·es et travailleur·euses racisé·es : le trauma racial

Une fois éclairé·es de la compréhension de la mécanique raciste, l'étape suivante est la plus difficile : ouvrir les yeux sur l'omniprésence du racisme, y compris sous ses formes les moins grossières (1), et sur la gravité de ses conséquences (2).

1. Les violences racistes sont omniprésentes

L'injustice : Faut-il préciser que le racisme n'est pas un phénomène marginal ou anecdotique ? D'après un sondage en France en 2022, **neuf personnes noires sur dix, en France métropolitaine, disent être victimes de discrimination raciale dans leur vie de tous les jours**, 91% précisément, d'après le dernier baromètre du Conseil représentatif des associations noires. A la question « dans quels espaces ... ? », elles répondent à 41% dans les espaces publics (la rue, les transports en commun ...), au travail (31%), dans les magasins, les commerces (21%), dans les gares, aéroports, aux frontières (18%), dans leurs loisirs (12%) dans leur quartier (12%) dans leur famille (10%)⁷⁷. « A l'échelle individuelle, la discrimination se traduit par une « perte de bien-être » et « une perte de chance », autrement dit **par des efforts décuplés pour trouver un emploi ou un logement, des difficultés d'accès aux carrières et aux lieux de vie choisis, des temps de transport plus longs, des résultats scolaires moins bons, des sentiments de colère, de perte de confiance en soi ou de découragement, et une altération**

⁷⁷ Ipsos, Enquête sur la perception et le vécu des discriminations à l'encontre des personnes noires, CRAN, Décembre 2022

éventuelle de la santé mentale et physique²⁶. » Parfois les gens pensent longtemps qu'iels finiront par être accepté·es s'iels font assez d'efforts : des cheveux lissés, une langue soutenue et sans accent, un diplôme et un emploi reconnus. Mais ce n'est jamais assez bien. Comme le montrent les statistiques, l'exclusion et la disqualification sont sans fin. **Les violences ont une fonction de maintien des inégalités, le coût économique et social est significatif.**

L'accumulation des « micro agressions », y compris dans le secteur social : Comme le relataient Rachid Bathoum et Marie-Fidèle Dusingize, deux chercheurs subsidiés par la Région Wallonne⁴ : « Nous assistons à une totale libération de la parole raciste. Un discours décomplexé émerge et assigne les personnes racisé.es à des positions invalidantes. Iels sont le corps visible et invisible de ce qui ne va pas, de ce qui pose problème, de ce qu'il faut redresser, contrôler, exiger de lui d'être dans la norme et de remettre sur le "droit chemin". **Le racisme ne se limite pas aux actes visibles, violents et intentionnels réprimés par la loi, il est aussi subtil et non explicite et prend la forme de micro-agressions. Elles sont constantes, elles représentent une charge de stress accompagnée d'un cumul des agressions.** Ce « racisme ordinaire », est vécu au jour le jour par les personnes racisées. Ce racisme relève du discours et de pratiques banales (...) Cependant, lorsqu'elles sont continuellement réitérées, elles finissent par fonctionner comme une discrimination systématique et par briser des vies ».

2. Ces violences ont un coût qu'il est indispensable de reconnaître

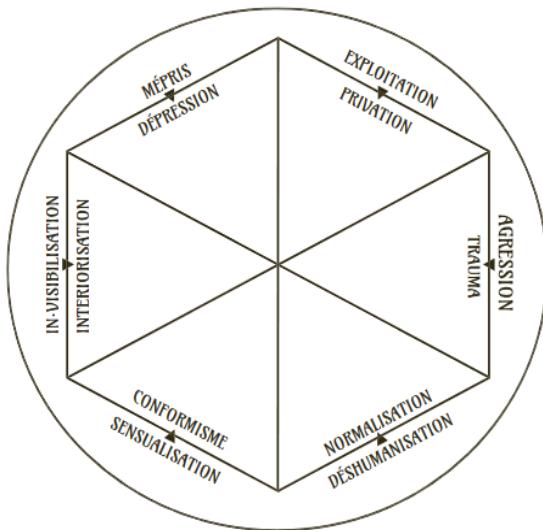
Les conséquences psychologiques: L'expérience du racisme, peut induire l'**intériorisation des stéréotypes, des comportements de sur-adaptation pour ne pas confirmer ces stéréotypes, une anxiété chronique, une dépression ou un état de stress post traumatisque**. C'est ce qu'explique de manière détaillée Yaotcha D'Almeida⁷⁸ citant Robert Carter : "Le traumatisme racial est défini comme une réaction traumatique à une accumulation d'expériences négatives liées au racisme. (...) Le traumatisme racial fait référence aux éléments de danger liés à une expérience réelle ou perçue de discrimination raciale. Il s'agit notamment de menaces de préjudice ou de blessure, d'événements humiliants et honteux, ou d'avoir été témoin de dommages faits à l'encontre d'autres en raison d'un racisme réel ou perçu". L'hypervigilance qui se développe pour prévenir de nouvelles violences (le « care négatif » d'Elsa Dorlin⁷⁹) est d'autant plus épuisant qu'il est incompris. **Le déni sociétal est comparable au tabou des violences sexuelles, en ce qu'il culpabilise la victime pour protéger l'impunité des agresseurs.** Lorsque personne n'écoute, lorsque personne ne nous croit, on peut douter de sa propre perception, et « devenir fou ».

La charge raciale: Cette expression de Maboula Soumahoro désigne le fardeau permanent que constitue la « tâche épuisante d'expliquer, de traduire, de rendre intelligibles les situations violentes, discriminantes ou racistes, tout en ne dérangeant pas le groupe dominant et en ne l'embarrassant pas de sa subalternité ». Pour les opprimé·es (qui ne le sont pas par nature mais du fait du contexte historique, social, politique), un chemin possible est de partager son expérience avec d'autres qui en vivent de similaires pour décrypter les pièges, transformer la honte en colère et en revendications politiques. Pour les oppresseur·es, la première étape est d'écouter, faute de quoi nous resterons nous-même inféodés à un système de pensée qui certes nous avantage mais nous aliène aussi.

⁷⁸ Yaotcha D'Almeida, *Impact des microagressions et de la discrimination raciale sur la santé mentale des personnes racisées : L'exemple de femmes noires en France*, 2022

⁷⁹ Elsa Dorlin, *Se défendre*, 2019

La «roue de la domination raciale» : Cet outil de Mireille-Tsheusi Robert, publié dans l'ouvrage collectif *Being imposed upon* pour penser les différentes dimensions du racisme, et leurs conséquences. L'article parle également des stratégies et constitue un remarquable répertoire d'outils d'autodéfense.



Roue de la domination. Les différentes manifestations du racisme (exploitation, agression, déshumanisation, sensualisation, invisibilisation, mépris, etc.) donnent lieu à des conséquences diverses : émotions, maladies, orientation des comportements ou de la vision du monde, etc.

3. Ces violences ne sont pas prises en compte dans l'accompagnement

Les victimes doivent être écoutées et soutenues, comme l'indique Naïma Charkaoui dans son livre⁸⁰, préfacé par le commissaire flamand aux droits de l'enfant qui comprend à la lecture que « pendant longtemps nous n'avons pas pris au sérieux l'impact du racisme » : « rien n'est prévu pour les victimes du racisme ». Elle détaille la honte, la culpabilité, sans parler du **traumatisme collectif**. Le traumatisme collectif est d'une part historique, au sens de la mémoire des violences perpétrées, d'autre part vicariant, résultant de l'exposition répétées aux situations vécues par les proches, et plus généralement par les personnes écoutées, soutenues) et il peut se réactiver à chaque situation de mépris, mais aussi à l'écoute du racisme banalisé dans les

⁸⁰ Naïma Charkaoui, *Le racisme, une histoire de blessures et de résilience*, 2021

médias⁸¹. L'autrice parle de **la stratégie du caméléon, induite par le mythe méritocratique qui laisse croire qu'une adaptation suffisante permettrait d'échapper au racisme**. Or le déni collectif de l'existence du racisme conduit les individus à intérieuriser la responsabilité de la discrimination subie, les persuadant qu'ils ne sont pas assez ceci ou cela. En écoutant les consultations de la psychiatre Fatma Bouvet de la Maisonneuve dans le podcast "Je me suis fait la guerre", ou comment être un "bon arabe", on peut entendre toutes les stratégies d'adaptation pour se protéger des violences : « Je suis allée très loin dans ma volonté d'assimilation. Je me suis perdue, en fait, à force d'essayer de ressembler à je ne sais même pas comment appeler ça... à "l'arabe parfaite" ». La journaliste Seada Nourhussen complète : « je me demande parfois comment c'est de ne pas se sentir obligée de sourire à des étrangers pour leur faire savoir que vous êtes inoffensif et fiable, même si vous ne faites que passer à côté d'eux ». Les deux chercheurs poursuivent : « Les effets liés au racisme peuvent perdurer longtemps après les expériences subies, s'inscrire de manière insidieuse dans le rapport aux autres et influencer les générations qui suivent. Nous sommes actuellement face à « une crise de santé publique ».

B. Pour les professionnel·les, surtout blanc·hes : la gêne des œillères

Les conséquences pour toutes celles et ceux qui travaillent dans ce secteur, si elles n'intègrent pas dans leur pratique une compréhension des rapports sociaux de sexe, de classe et en l'occurrence de race, sont à la fois le leurre (1), l'anxiété (2) et l'absurdité (3).

1. Le déni du racisme aveugle sur le rôle du travail social dans sa perpétuation

L'illusion d'innocence : Se raconter que le secteur du travail social est au-dessus des représentations racistes qui traversent l'ensemble de la société. **Ne pas regarder en face le fait que ce sont les mêmes institutions qui financent nos postes et qui renforcent le racisme par les lois de contrôle de l'immigration, de lutte contre le communautarisme, le séparatisme, le terrorisme**, qui imposent un discours où la migration ou la différence culturelle (la race sociale ?) des usager·es est vue comme

⁸¹ Media Animation asbl pour la RTBF, Racisme, médias et société, janvier 2021

un défaut à corriger. On se réjouit d'avoir facilité la régularisation d'une personne, et tant mieux pour elle, mais je m'interroge sur le sens que cela a, de chercher les interstices par où passer sans jamais regarder l'entièreté du barrage ? Ne risquons-nous pas, en fait, de finir par en faire partie ? Par exemple : le CPAS de Ganshoren, a refusé à une femme portant un foulard l'accès à un emploi via le dispositif de l'article 60, entraînant la perte de son revenu d'intégration. La femme, bénéficiaire de la protection subsidiaire, souhaitait accepter un poste de technicienne de surface dans une maison de repos, mais le CPAS exigeait qu'elle travaille sans foulard, invoquant le principe de neutralité. Le tribunal du travail a jugé que **cette exigence constituait une discrimination fondée sur la religion, rejetant les arguments du CPAS concernant la neutralité, la vulnérabilité des résidents, et les règles d'hygiène**. Le juge a affirmé que le CPAS ne pouvait pas justifier une telle restriction par les préjugés des usager·es, ni décider de la légitimité d'une pratique religieuse.⁸²

Au service de l'ordre établi : Par contraste, je trouve éclairante la lucidité d'une travailleuse sociale racisée, qui a accepté ma demande d'entretien :

« Le problème des assistants sociaux c'est qu'ils sont débordés, ce n'est pas gratifiant, donc s'ils peuvent renvoyer leur mal être sur quelqu'un, ils vont le faire sur des personnes qui ont l'air éloignées d'eux. Le burnout des assistants sociaux est grave, **au global ils font au mieux mais ça déborde. Dans une société capitaliste comme ici, ce sont des ouvriers sociaux.** Ils ne savent même pas qu'ils sont là pour calmer les gens à ne pas revendiquer leurs droits. Qu'ils se réveillent et leur disent de foutre le feu. Moi récemment j'ai réfléchi au sens de mon métier, mon rôle ce n'est pas d'aider les gens, je représente le CPAS, je n'ai pas de clé à donner, **en vrai on me paye pour que je calme leur colère** ».

Lors d'un autre entretien une autre expression fait écho, celle d' « agent de pacification ».

2. Le déni du racisme génère du stress et des mécanismes de défense

L'anxiété raciale⁸³ : Estelle Depris explique que « la suprématie blanche fait du mal à toutes les personnes, indépendamment de leur race sociale : elle oppresse les personnes racisées mais force aussi les personnes blanches à adhérer à ce système, provoquant ainsi un conflit interne de honte et de culpabilité face à l'inaction que l'on attend d'elles »¹⁸. Jana Vinsky appelle « anxiété raciale » ce malaise qui pousse souvent les travailleurs sociaux blancs à se mettre sur la défensive ou à éviter les

⁸² Unia.be, *Un CPAS ne peut pas se baser sur les préjugés des usagers pour limiter des droits humains*, 25 Juin 2020

⁸³ Jana Vinsky, *L'éléphant dans la pièce : Aborder l'anxiété raciale des travailleurs sociaux blancs du bien-être de l'enfance*, 2018

conversations sur le racisme, comme **une peur d'être démasqué·e**. Cette réactivité provient de la peur d'être perçus comme racistes, d'une perte de contrôle sur leur image de "bonne personne", et de l'inconfort lié à la remise en question de leur complicité avec le racisme systémique. Les discussions sur le racisme peuvent être également stressantes pour les travailleur·euses sociaux racisé·es, qui risquent d'être pris·es à témoin. Il arrive qu'on leur demande de parler au nom de communautés qu'nels ne connaissent parfois même pas, d'être la caution d'une décision litigieuse, sans que l'espace de la discussion sur le racisme ne soit réellement ouvert.

3. Le déni du racisme limite notre empathie, il abrutit

Même si la comparaison a bien des limites, le *Portrait du Colonisateur* d'Albert Memmi est une source de réflexion infinie : « Lorsque le colonisateur affirme, dans son langage, que le colonisé est un débile, il suggère par-là que cette déficience appelle la protection. D'où, sans rire – je l'ai entendu souvent – la notion de protectorat. [...] Lorsque le colonisateur ajoute, pour ne pas verser dans la sollicitude, que le colonisé est un arriéré pervers, aux instincts mauvais, voleur, un peu sadique, il légitime ainsi sa police et sa juste sévérité. [...] Il faut bien se défendre contre les dangereuses sottises d'un irresponsable ; et aussi, souci méritoire, le défendre contre lui-même ! »⁸⁴ Albert Memmi décrit le colon comme une personne qui, indépendamment de ses intentions, occupe une position de privilège intrinsèquement usurpée, entraînant **un sentiment d'illégitimité et un conflit intérieur entre la défense de ses intérêts personnels et la culpabilité en raison de leur complicité dans le système colonial**.

Si on se replace dans le contexte contemporain, la prise en considération du racisme est à la fois inconfortable et véritablement nécessaire. L'absence de prise en compte a aussi un coût, pour chacune des parties. Prenons cette situation pour exemple : un·usagèr·e nous parle du traitement défavorable et raciste que lui fait vivre son employeur. Nous avons alors plusieurs réactions possibles. Nous pouvons choisir de l'écouter, la·e croire, et l'accompagner s'iel le souhaite dans des démarches pour faire valoir ses droits, ce qui sera difficile parce que cela nous obligera à du travail supplémentaire, peut être à nous remettre en question sur nos pratiques précédentes, peut être prendre des risques, écrire un témoignage, engager la responsabilité de la

⁸⁴ Albert Memmi, *Portrait du colonisé...* précédé du *Portrait du colonisateur*, 1957

structure. Si nous n'en avons pas le courage, et c'est ce qui arrive le plus souvent, nous pouvons lui dire qu'iel a peut-être mal compris, qu'iel ferait mieux d'oublier parce qu'iel a besoin de ce travail pour obtenir son renouvellement de titre de séjour et continuer tranquillement(?) notre journée. Ce luxe de pouvoir dénier, ce « privilège de l'ignorance⁸⁵ » **nous rend idiot·es et induit un monde absurde. Pour tenir, devrions-nous alors nous duper nous-même, travailler à limiter notre empathie, et ainsi notre humanité ?**

Pour finir, si lutter contre le racisme en soi, en équipe, au sein des organisations et institutions sera coûteux, ce qu'il y a à gagner est infiniment plus grand. En utilisant notre écoute, notre intelligence et notre empathie, nous éviterons de rajouter une couche de déni et de culpabilisation au racisme déjà vécu par les personnes que nous accompagnons. Nous pourrons résister contre les rôles de contrôle que les gardiens de l'ordre social souhaitent nous voir jouer. Nous redonnerons du sens au travail social en luttant avec les usager·es des services pour la défense de leurs droits, en nous interrogeant collectivement sur la société dans laquelle nous aspirons à vivre. **Nos relations avec les personnes du groupe social dominé seront plus équilibrées, justes, réciproques. Nous nous politiserons et nous émanciperons ensemble.**

C. Pour la société toute entière : le maintien des inégalités et violences

Au niveau collectif, lorsque le discours dominant ne représente que les expériences et intérêts majoritaires, la société s'appauvrit intellectuellement (1) et la liberté d'expression est menacée (2) pour maintenir des situations d'exploitation (3).

1. *La répression des minorités appauvrit intellectuellement la société*

Dans une conférence intitulée *Le danger d'un récit unique*, Chimamanda Ngozie Adichie montre comment la domination culturelle de l'Occident l'a empêchée en tant qu'enfant nigériane d'imaginer qu'un personnage noir puisse exister dans la littérature. En partant étudier aux Etats-Unis, elle subit le récit unique de sa colocataire sur l'Afrique (le seul sentiment possible était la pitié, il n'y avait aucune possibilité pour un rapport égalitaire). Elle comprend que si elle avait grandi aux Etats-Unis elle aurait aussi des représentations stéréotypées de ce continent. Elle se surprend elle-même lors

⁸⁵ Charles Mills, Solène Brun, Claire Cosquer. *L'ignorance blanche*. 2022

d'un voyage au Mexique à avoir intériorisé les préjugés véhiculés par les médias états-uniens sur les Mexicain·es. Elle s'interroge : et si avant d'aller au Mexique elle avait aussi regardé les médias mexicains ? Les récits peuvent être utilisés pour déposséder, ils peuvent aussi restaurer les dignités et nous permettre d'appréhender les réalités avec plus de vérité et d'équilibre.

2. *Le maintien d'un statu quo injuste aboutit au contrôle de la pensée*

Lors d'un colloque⁸⁶ intitulé *Lutter contre le racisme en France et en Europe*, organisé à l'Assemblée nationale française, Doudou Diène, rapporteur spécial de l'ONU sur les formes contemporaines de racisme, explique dans un discours très inspirant que : « Si le racisme existe partout, c'est en Europe qu'il a été théorisé, conceptualisé et appliqué d'une manière extrêmement profonde intellectuellement et en utilisant des moyens militaires, économiques et sociaux. Nous sommes dans un moment de naissance : **l'Europe est en train d'accoucher d'une identité multiculturelle**. C'est cet accouchement qui fait que l'Europe chrétienne blanche se réveille. Avec dans sa propre société le produit de son histoire. Les partis qui ont mis le racisme au cœur de leur agenda politique sont aux portes du pouvoir, parce que **l'identité européenne telle qu'elle a été construite pendant des siècles pour se légitimer et dominer est profondément remise en question**. Pierre Bourdieu dit que le dominateur est toujours dominé par sa domination. Le combat des minorités a lentement et profondément transformé la société et les constructions de légitimation. **Ce contexte néolibéral s'accompagne d'une surveillance d'une extrême sophistication, y compris le contrôle de la pensée à l'école, de la production de la pensée à l'université, de la diffusion de la pensée par les médias et les arts⁸⁷, pour les aligner sur les intérêts du marché. La principale victime est l'érosion du pluralisme, qui est une base de la démocratie.** Les dominateurs se sont perdus et arrivent à un moment où ils ont fini par croire à des concepts toxiques qu'ils ont inventés eux-mêmes pour justifier leur domination : grand remplacement, séparatisme, communautarisme, wokisme. »

⁸⁶ PERSPECTIVES | Carte blanche de Doudou Diène sur la chaîne youtube de la députée Danièle Obono

⁸⁷ Et comme le dénonce le rapport 2023 d'Amnesty International sur la France, nombreuses atteintes au droit de réunion par l'interdiction de manifestation en mémoire à Adama Traoré, en solidarité avec la Palestine ...

3. L'Etat au service du capitalisme maintient les inégalités par la force

Une société d'exploitation :

« Le capitalisme (incarné par les intérêts des dirigeants/actionnaires des entreprises) a besoin de personnes minorisé·es comme main-d'œuvre bon marché. Dans une société où le gouvernement priviliege les intérêts des grandes entreprises, le travail social n'a plus vraiment pour mission d'aider les gens mais plutôt d'empêcher que ça déborde (le fameux couvercle de la cocotte-minute). Et comme les racisé·es sont en majorité les plus précaires, celleux qui ont le moins d'opportunités de faire sauter le couvercle, ça ne gêne pas s'iels sont maltraité.es, de toutes façons iels ne peuvent pas se révolter. » (propos d'une collègue travailleuse sociale)

Une société mortifère : La violence exercée par la police et l'armée avec nos impôts et en notre nom nous déshumanise. Les processus de bouc-émissarisation ont pour fonction de détourner notre attention des grandes entreprises et fortunes qui utilisent l'argent public et les biens communs à leur propre enrichissement⁸⁸. Diviser le peuple pour mieux régner. Houria Bouteldja dans son ouvrage *Beaufs et Barbares, le pari du nous*⁸⁹ fait une proposition inscrite dans la tradition de l'amour révolutionnaire : Les organisations politiques n'ont pas encore souhaité regarder l'histoire coloniale en face, les classes populaires ont largement perdu la vision internationaliste, la majorité est indifférente à la continuité des violences impérialistes. Alors, **l'espoir ne se situe-t-il pas du côté de l'alliance entre les groupes sociaux co-victimes des oppressions systémiques entretenues par le capitalisme et l'Etat qui se fait son complice notamment à travers la police ?** Cette vision stratégique a le mérite de ne pas céder au sentiment d'impuissance et de nous offrir de nouvelles perspectives.

En résumé :

| Conséquences | Approche aveugle | Approche antiraciste |
|--|--|--|
| sur les personnes racisées, collègues et usagères des services | déshumanisation, souffrance | soutien face aux discriminations et violences |
| sur les travailleur.euses sociaux | déni, conflit intérieur, perte de sens | relations plus égalitaires et donc meilleures avec les usager.es |
| sur la société toute entière | perpétuation d'une culture de discriminations, inégalités et violences | création d'une culture de solidarité et de justice sociale |

⁸⁸ Michel Wievorka, *La France raciste*, in *Outsiders*, 1985.

⁸⁹ Houria Bouteldja, *Beaufs et barbares, le pari du nous*, 2023

IV / INTEGRER UNE DEMARCHE ANTIRACISTE EN TRAVAIL SOCIAL

« Dans une société raciste,
il ne suffit pas d'être non-raciste,
nous devons être antiraciste. »

Angela Davis

Comme les formes et dimensions du racisme, les stratégies et résistances sont multiples et doivent s'adapter aux situations et contextes. Nous verrons ce que chacun·e peut faire individuellement (A) et collectivement (B) pour avancer pas à pas vers une transformation de la société en profondeur (C).

A. Individuellement : se former et se positionner

Si vous êtes vous-même victimes de violences racistes au travail, voici quelques pistes d'actions : lire le très pratique *Survivre au taf* de Marie Da Sylva et le très poétique *Rester barbare* de Louisa Yousfi, vous rapprocher d'une organisation syndicale, en parler à vos proches, à des collègues alliés, à la médecine du travail, à l'inspection du travail, à une association antiraciste, au Défenseur des droits/à l'UNIA... En tous cas ne pas rester seul·e et prendre soin de vous (ne pas hésiter à partir si cela affecte votre santé).

Si vous ne subissez pas le racisme, il est nécessaire de vous outiller pour apprendre à le voir et l'entendre, afin d'être en capacité de prendre en compte cette expérience structurante dans la vie des personnes que vous accompagnez.

1. *Déconstruire les idées qui empêchent de reconnaître le racisme*

Reconnaitre notre conditionnement raciste : Comme le dit si bien Pierre Bourdieu, « Nous naissions déterminés et nous avons une petite chance de finir libres. Ceux qui invoquent à tout va la liberté, le sujet, la personne, etc... enferment les agents sociaux dans l'illusion de la liberté, qui est une des voies à travers lesquelles s'exerce le déterminisme (...) On peut devenir un petit peu sujet ; à condition, entre autres choses, de se réapproprier la connaissance des déterminismes »⁹⁰. Se former, lire, entendre

⁹⁰ France culture, *Le sociologue et l'historien* cinq entretiens radiophoniques entre Pierre Bourdieu et Roger Chartier, diffusés sur France Culture en 1988 dans le cadre de l'émission "À voix nue"

d'autres récits est un chemin d'émancipation. Voir plus large pour prendre des décisions plus éclairées avec une meilleure compréhension du contexte, une relation moins biaisée et plus libres avec les personnes. Ahmed Lemligui écrit : « Les travailleurs sociaux doivent prendre conscience de leurs propres schémas de pensée, ils doivent interroger certaines de leurs approches psychologisantes ou exclusivement culturalistes qui, parfois, portent un regard réducteur sur des populations dont les difficultés trouvent leurs origines ailleurs. Ils doivent prendre conscience que ces explications les induisent en erreurs, occultent la complexité des réalités sociales et contribuent à maintenir les inégalités »³. Il s'agit d'apprendre à se situer socialement, de comprendre ce qui en soi est le résultat de sa place dans les rapports sociaux, de son histoire. Il s'agit d'observer ses propres réflexes de pensée et de pratique pour se libérer de ses propres conditionnements et pouvoir rencontrer l'autre personne en étant à la fois le plus dégagé·e possible de ses représentations, et en même temps le plus conscient·e des expériences de racisme à laquelle elle est potentiellement exposée. C'est un processus exigeant qui demande une remise en question et une vigilance de tous les instants, parce que le racisme est partout. Les erreurs (qu'il est indispensable de reconnaître sans se justifier) sont l'occasion d'apprendre.

Reconnaitre le racisme en soi nous donne la liberté de faire taire la pensée qui nous traverse. Ce qui ne peut avoir lieu sans écouter l'expérience de ceux qui vivent l'oppression raciale. Vous pouvez commencer par écouter le podcast *Kiffe ta race*, *Sans blanc de rien*, ou *Les enfants du bruit et de l'odeur*.

Reconnaitre pour agir :

- Reconnaître ma propre ignorance, mes biais cognitifs et la nécessité d'apprendre, à propos et de la part des personnes racisées et/ou qui vivent d'autres formes de racismes.
- Reconnaître ses erreurs et ne pas les laisser m'empêcher de mieux faire, accepter l'inconfort du processus d'apprentissage.
- Reconnaître mes propres priviléges, et les endroits où le racisme peut me bénéficier.
- Reconnaître les causes historiques et socio-économiques du racisme.
- Reconnaître que le présent est toujours affecté par cette histoire.
- Reconnaître comme le racisme agit sur ma/nos pratiques professionnelles, discerner comment il impacte la relation avec les usager·es.
- Reconnaître les conséquences des « microagressions ».

- Reconnaître que le racisme est un problème systémique, et qu'en tant que représentant.e de l'institution j'ai un rôle à jouer, qui peut en aggraver ou alléger les conséquences, en perpétuer ou fragiliser les fondements.
- Reconnaître les situations racistes et s'y opposer manifestement.
- Partager le pouvoir avec ceux qui sont marginalisé ·es.
- Proposer, demander, exiger des politiques de prévention antiraciste : des formations⁹¹ pour toute l'équipe, créer des protocoles, chartes, plans d'action pour faire face au racisme de manière transversale, proposer des partenariats sincères et égalitaires avec des associations de personnes concernées par les questions qui nous occupent.⁹²

2. Faire face aux situations racistes

Soutenir les victimes de racisme : « Il s'agit de reconnaître l'existence et les incidences du racisme et ainsi rompre avec la chape de silence qui pèsent sur ces réalités. La peur de faire des vagues ou de ne pas être cru, la difficulté à établir des preuves, la crainte des représailles sont autant d'éléments qui dissuadent plus d'une victime »³. **Afin de dépasser ces obstacles, il est de notre responsabilité de connaître et faire connaître les lois, dispositifs et procédures à suivre. Nous devons apporter un soutien psychosocial et une aide à la constitution de recours. C'est le moyen que nous avons en tant que travailleurs euses sociaux de faire respecter les droits des usager ·es.**

Les lois, institutions et associations étant différentes en Belgique et en France, je n'alourdirai pas le texte à les présenter ici, mais cette dimension d'outillage me paraît fondamentale. En effet, les bonnes intentions ne suffisent pas, il faut aussi se former non seulement à reconnaître le racisme, mais aussi à proposer une écoute adaptée, avec la même rigueur que face à des violences sexistes :

- se positionner clairement face au racisme, pour que les personnes sachent si elles peuvent vous faire confiance ou pas,
- proposer un cadre sécurisant, garantir la confidentialité, s'engager à ne rien faire sans l'accord de la personne (sauf si sa vie est en danger),
- prendre le temps d'écouter sans mettre en doute, sans culpabiliser, reconnaître la légitimité de cette parole,

⁹¹ Avec Fémiya, Bepax, Elan interculturel par exemple

⁹² Cette longue liste est largement Inspirée de Jo Chrona, *Becoming anti-racist in Canada : a journey, from Wayih Wah Indigenous pedagogies : an act for reconciliation and anti racist education*, 2022

- manifester son empathie et sa solidarité sans faire porter à la personne la charge de ses propres émotions,
- prendre l'histoire au sérieux, rendre la responsabilité de leurs actes aux agresseur·euses (« ce n'est pas normal. Iels n'ont pas le droit de faire ça »),
- donner le nom des infractions (par exemple : « ce que vous me racontez s'appelle une discrimination raciste, c'est interdit et puni par la loi »), si vous n'êtes pas informé·e donnez une orientation précise vers une structure spécialisée,
- reconnaître la singularité de l'expérience de la personne tout en rappelant aussi le caractère systémique de ces violences,
- ne pas imposer votre stratégie de sécurité, écouter les demandes et les besoins de la personne,
- prendre soin, interroger l'état du moral, s'il y a des manifestations d'anxiété, insomnie ou autres manifestations du trauma, faire le lien avec les violences, proposer une prise en charge adaptée (et formée sur le racisme),
- si possible, proposer des orientations vers des organisations où les personnes pourront parler du racisme, si possible en non mixité, dans des espaces collectifs où il est possible de créer de la solidarité avec des personnes qui vivent des expériences similaires.

Les démarches juridiques peuvent être lourdes, difficiles, surtout lorsque nous n'en avons pas encore l'habitude. C'est notre devoir éthique d'accompagner et soutenir les victimes dans ces démarches pour faire reconnaître l'injustice de ces situations. Et même si les personnes ne souhaitent pas s'engager dans ces démarches, même si ces démarches n'aboutissent jamais, il est primordial que la violence soit entendue et reconnue comme telle par une personne de confiance. En effet, « **la reconnaissance sociale du racisme et de son impact peut (...) être un instrument puissant, qui apporte un changement concret dans bien des vies** »⁴¹.

Apprendre à réagir en cas d'agression : Le théâtre forum est pour moi la meilleure école pour s'entraîner à intervenir en tant que témoin : confronter directement la·e collègue qui touche les cheveux de quelqu'un·e, filmer lors qu'on voit les forces de l'ordre inquiéter quelqu'un·e, tout simplement demander à la personne victime comment elle va, de quoi elle a besoin, lui proposer d'être témoin, l'informer de ses droits lorsqu'elle nous décrit les faits, demander de l'aide à un tiers quand on ne sait pas comment faire. En prenant toujours soin de ne pas agir sans le consentement de

la personne ni à sa place, de ne pas retomber dans le travers du sauveur. C'est sa vie, c'est elle qui va devoir faire face aux conséquences.

Même lorsqu'il n'y a pas de victimes directes, il est indispensable d'être capable d'identifier, à travers les récits des personnes rencontrées, les discours des partenaires, les réponses des institutions, **les situations de discrimination indirecte, les règles et fonctionnements qui ont pour conséquence un traitement défavorable.**

3. Résister aux injonctions à la discrimination/ au contrôle

Dans une association où j'étais salariée, qui accueillait principalement des familles roms roumaines et bulgares, la Mairie qui finançait largement la structure demandait régulièrement à la direction notre soutien pour « humaniser » des expulsions (destruction des bidonvilles à coups de tractopelles à 6h du matin) par exemple aller informer les personnes à l'oral, faire des listes des personnes les plus vulnérables pour les héberger temporairement. Nos liens avec les personnes étaient ainsi utilisés à des fins non pas sociales mais pour rassurer les électeurs racistes du quartier. Sur le moment j'ai juste refusé de participer. Il me disait que ce serait pire si on n'y allait pas. C'est un argument commun. J'ai dû démissionner. Aujourd'hui je me dis que nous aurions pu en discuter avec les personnes du bidonville, élaborer des stratégies avec eux et peut-être d'autres associations du quartier, créer un rapport de force, poser des conditions, exiger des logements durables...

Une responsabilité citoyenne et professionnelle : Michel Wievorka résume dans *Travail social, racisme et lutte contre les discriminations*⁹³ : « Souvent les travailleurs sociaux sont en première ligne, ils constatent les discriminations, la ségrégation, c'est leur rôle de refuser le racisme, d'aider ceux qui sont victimes mais **ils doivent aussi lutter contre les conditions favorables au racisme** ». Il existe bien d'autres exemples, et la transformation sociale passe par la création d'espaces où partager les expériences de discriminations et de solidarités, s'échanger des expériences et des outils, juridiques et politiques, pour résister aux petites et grandes injustices auxquelles nous sommes entraîné·es à participer.

⁹³ Sur la chaîne Youtube de Hors Champ Vidéo, extrait de *Travail social, racisme et lutte contre les discriminations* 3 DVD, 2007

B. Collectivement : s'organiser et formaliser

Une démarche antiraciste collective passe par la formation (1) la formalisation (2) et l'utilisation des outils juridiques à notre disposition (3)

1. *Se former, faire former son équipe, transformer la formation*

Enrichir les grilles de lecture : La formation initiale mais également continue des professionnel·les est un enjeu central. Nous devrions apprendre à **conscientiser les mécanismes sociaux qui produisent et reproduisent discriminations, inégalités et violences, et nos rôles dans leur perpétuation.** Malheureusement, au lieu de cela les formations initiales sont majoritairement orientées vers la psychologie, voir la psychanalyse, et très peu vers la sociologie, l'histoire, le droit. Ce déséquilibre entraîne bien souvent un regard plutôt porté sur les « troubles du comportement » (tout ce qui n'apparaît pas comme normal au professionnel·le), avec un vocabulaire pathologisant, sans prendre assez en compte la réalité matérielle. Ce choix du contenu des cursus nous rend plus respectueux des fonctionnements institutionnels, **tellement concentrés que nous sommes sur l'analyse psychologique des parcours de vie que nous en oublions d'observer les conditions de vie imposées par les dispositifs, règles, lois, normes et structures sociales. Cette posture est problématique parce qu'elle culpabilise les victimes des violences qu'ils subissent, renforçant leur souffrance et empêchant leur émancipation.**

Décoloniser l'interculturel : Dans les rares écoles où les étudiant·es ont la chance d'avoir accès à une approche interculturelle, la plupart d'entre elles n'abordent malheureusement pas la question des rapports de pouvoir entre les personnes et entre les cultures. Comme le résume Faïza Guélamine, « appréhender les comportements des immigrés (ndlr : ou perçus comme tels) et en particulier ceux qui posent problème en les imputant ipso facto à une source culturelle ou à une distorsion pathologique dans le processus identitaire, sans contextualiser les phénomènes observés ou chercher à faire apparaître la situation relationnelle qui permet de comprendre ces conduites, n'est sans doute pas la seule façon dont le travail social peut se saisir des situations auxquelles il est confronté ». **L'analyse du contexte est une compétence essentielle du travail social, le racisme comme système d'oppression qui maintient les inégalités fait partie du contexte, nous devons en tenir compte pour comprendre les situations et proposer des réponses adéquates.**

« Une femme (noire) est victime de violences sexuelles de la part du directeur (blanc) du centre d'hébergement, elle en parle à une éducatrice qui la force à déposer plainte. La première plainte est classée sans suite, mais le directeur attaque la victime pour diffamation et gagne le procès. Cette dernière doit désormais des dommages et intérêts à son violeur. Si l'éducatrice avait pris la mesure du caractère systémique du racisme (et sexismes) du système judiciaire français, elle n'aurait probablement pas mis la femme accompagnée dans cette situation »⁹⁴.

2. Intégrer la prévention du racisme dans les ressources humaines

Poser un cadre clair : Parce ces personnes ont une vie et qu'elles ne peuvent changer les représentations collectives et la culture de la structure (surtout s'ils ne sont ni missionnées ni payées pour), il ne suffit pas de recruter une ou deux personnes racisées. **Les politiques et actions de recrutement, rémunération, accès à la formation externe, prévention du harcèlement et autres risques psychosociaux, devraient être scrutées au prisme des inégalités raciales pour lutter activement contre les discriminations**, d'autant plus lorsque la majorité du public de la structure est exposée à du racisme. Des règles rappelant le caractère inacceptable des propos et comportements racistes devraient être inscrites dans le règlement intérieur, des sanctions devraient être prises lorsque ces faits ont lieu. Des informations aux usager·es concernant leurs droits devraient être affichées. Un système de saisine clair, connu et fonctionnel devrait faire ses preuves. Les personnes en position de responsabilité devraient faire une sensibilisation sur le sujet des violences systémiques et leurs responsabilités auprès de leur équipe et du public. Un travail collectif de formation ou de co-formation ou d'analyse de la pratique avec une personne si possible racisée experte sur le sujet devrait être mis en place sur le long terme. Si ça n'est pas le cas, si vos responsables n'ont pas la volonté politique de remettre en cause le statu quo raciste qui régit l'ordre social, **vous pouvez trouver des collègues/ partenaires qui souhaitent comme vous aborder cette thématique, en faire un sujet de travail, et surtout vous organiser pour mieux défendre les victimes et lutter contre les inégalités.**

Dans une association où j'étais salariée, on m'a demandé de mener une étude sur la traite des femmes chinoises, l'attendu était des explications culturalistes, pouvant justifier politiques et pratiques racistes au nom des droits des femmes. Grâce au soutien d'alliées d'une structure amie, nous avons essayé de démontrer que si l'exploitation sexuelle prenait bien des formes multiples inscrites dans des contextes socio-culturels différents, les causes structurelles de cette exploitation étaient bien le sexismes, le racisme et le capitalisme.

⁹⁴ Situation relatée par une amie directrice du nouveau centre d'hébergement où la victime est désormais hébergée. Le directeur a été démis de ses fonctions, mais pas condamné pour viol.

3. Connaître et utiliser le droit comme outil de résistance

Créer des espaces de réflexion, inviter des experts :

« Dans un foyer de protection de l'enfance, un éducateur a proposé à sa direction la création d'un comité d'éthique, que mineur·es comme professionnel·les pouvaient saisir pour poser une question, comme : Quel droit de regard, d'influence, de jugement des équipes sur la grossesse d'une jeune ? De quel droit peut-on demander à une jeune d'enlever son foulard pour un rendez-vous à l'interne ? Cela permet d'inviter des personnes extérieures, principalement des juristes, pour rappeler le cadre du droit, l'interroger, et aussi limiter la perpétuation de pratiques racistes non fondées juridiquement. » (témoignage récolté lors d'un entretien)

S'organiser : Si des instructions vous imposent d'appliquer des règles qui vous paraissent injustes, vous pouvez demander aux autres collègues et structures ce qu'ils en pensent, questionner le bien-fondé de ces règles, trouver des outils juridiques ou politiques pour défendre les droits des usager·es et la justice sociale. Par exemple, en Belgique, pour faire face à la loi du 17 mai 2017 qui autorisait le Procureur à demander aux CPAS de lui fournir les renseignements administratifs qu'il juge nécessaires au nom de la lutte anti-terroriste, les CPAS et d'autres se sont réunies. Elles sont interrogées sur les possibilités légales qu'ils ont de résister ou de s'opposer à ces interventions afin d'éviter de mettre en danger les publics qu'ils reçoivent⁴.

En effet, l'action collective est non seulement nécessaire pour ne pas rester isolé·e, trouver la force et rester en bonne santé mentale mais c'est également le seul chemin pour obtenir un changement profond et durable.

C. Structurellement : changer de paradigme

Intégrer une approche critique dans les formations pour changer le référentiel commun (1), s'organiser localement (2) et s'inscrire dans un projet de transformation sociale (3).

1. Changer le référentiel commun

Adeline de Lepinay écrit : « Il nous appartient, individuellement et collectivement, de nous émanciper de différents postulats : Celui qui veut que l'institution est neutre et bienveillante envers les dominé·es ; celui qui dit qu'il faut éviter les conflits et améliorer notre façon de communiquer ; celui qui veut que les inégalités ne sont de la faute de personne ; celui qui veut qu'un bon professionnel·le est neutre et maintient une distance avec les usager·es. Mais si le métier de travailleur social continue d'attirer des militant·es politiques, c'est parce qu'il est placé à l'exacte intersection entre le structurel et le personnel. C'est un lieu où l'on peut débloquer des situations, restaurer le mouvement collectif ou individuel. C'est un lieu où l'on peut changer le monde au quotidien. »⁹⁵

2. S'organiser collectivement

Avoir un réseau d'allié·es à l'interne est nécessaire, mais **développer des liens avec d'autres partenaires locaux du secteur social et de la lutte antiraciste** est essentiel à de multiples niveaux. Cela permet d'avoir toutes les informations nécessaires aux usager·es mais aussi de contrer la mise en concurrence des associations entre elles à travers les appels à projet. Ces rencontres partenariales peuvent à terme permettre de s'opposer collectivement à des pratiques ou commandes ayant pour conséquences des inégalités d'accès aux droits.

Par exemple, en mai 2024, 27 associations ont ensemble saisi le Conseil d'Etat pour contraindre les autorités françaises à mettre le dispositif de mise à l'abri des mineur·s isolé·es en conformité avec les exigences posées par la Convention internationale des droits de l'enfant⁹⁶. De même, nous pouvons créer ou rejoindre des collectifs pour

⁹⁵ Adeline De Lepinay, *Pour une solidarité émancipatrice – Travail social et éducation populaire*, 2016 sur le site [éducation-populaire.fr](http://education-populaire.fr)

⁹⁶ Aadjam, AADH, ADDE, ADMIE, ANAS, Apprentis d'Auteuil, Cimade, CNAPE, Cofrade, Comede, DEI-France, Droit à l'école, ECPAT France, Fasti, Fondation Abbé Pierre, Gisti, InfoMIE, Ligue des Droits de l'Homme, Médecins du Monde, Médecins Sans Frontières, Safe Passage International, Secours

abolir les Centres de Rétention Administrative, militer pour que les violences racistes soient mieux condamnées par le code du travail⁹⁷, exiger un cours d'antiracisme dans toutes les formations initiales des métiers du social ...

Les associations et collectifs antiracistes impulsées et/ou majoritairement constituées par des personnes racisées sont des organisations nécessaires et précieuses, créatrices de soin et de savoirs essentiels, elles doivent être soutenues avec force contre les attaques institutionnelles, que ce soit des retraits de financement, des chartes républicaines, des inspections racistes « est ce qu'il y a des blancs dans votre association ? » ou des dissolutions.

3. S'inspirer d'initiatives transformatrices

Des enseignant·es antiracistes du syndicat Sud Education se sont rassemblé·es, formé·es collectivement, ont invité des expert·es reconnu·es et des praticien·nes engagé·es, ont partagé leurs expériences, leurs savoirs et stratégies pour s'émanciper collectivement et publié un livre : *Entrer en pédagogie antiraciste. D'une lutte syndicale à des pratiques émancipatrices*. La lecture de l'ouvrage, l'écoute de ses participant·es dans divers émissions et podcasts ont renforcé mon vœu d'entamer un chantier similaire dans le champ social : que localement nous nous rencontrions, partagions nos colères antiracistes et les alchimisations en énergie de transformation sociale. Car comme l'a écrit Bourdieu « **ce que le monde social a fait, le monde social peut, armé de ce savoir, le défaire** ». **Et le monde social, c'est aussi nous !**

Catholique Caritas France, Syndicat de la Magistrature, UNICEF France, Uniopss, Utopia 56, Atteintes aux droits des mineurs isolés en France : 27 associations saisissent le Conseil d'État, 14 mai 2024 (Communiqué de presse)

⁹⁷ Par exemple, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle en France a identifié sept types de manifestations du sexe ordinaire – qu'en est-il du racisme ordinaire ?

CONCLUSION

Le racisme est une construction sociale résultant de processus historiques qui ont divisé les sociétés en groupes hiérarchisés en fonction de marqueurs raciaux. Cette construction maintient à travers un rapport de domination, d'oppression et d'exploitation des inégalités structurelles qui impactent encore aujourd'hui nos institutions, associations, relations, représentations. Le travail social est lui-même partie prenante de ces processus, et le restera tant qu'un mouvement collectif de conscientisation profonde des mécanismes de sa perpétuation n'aura pas lieu. Il est urgent d'écouter et de lire d'autres récits, de décoloniser nos esprits, de dénoncer les propos, dispositifs et politiques racistes et d'intégrer une démarche antiraciste aux formations des professionnel·les.

Je propose aux rares personnes qui ont l'opportunité de mener des recherches sur le secteur du travail social de s'intéresser aux archives des politiques et établissements sociaux, d'observer l'évolution des sémantiques sur la question raciale. Je rêve d'un travail collectif inter-structures, si possible avec du temps de travail dédié, avec des formateur·rices racisé·es bien rémunéré·es pour guider la réflexion, la création de règlements, de supports pédagogiques. J'appelle de mes voeux des rencontres locales de professionnel·les et de militant·es antiracistes où nous pourrions nous soutenir, en particulier les collègues et usager·es victimes de racisme au sein de leurs structures, partager informations, expériences et stratégies pour faire valoir les droits des personnes, transformer ensemble les pratiques associatives et institutionnelles, et créer un rapport de force pour changer les politiques publiques. En attendant, vous pouvez lire *Rue du passage* de Fatima Ouassak, *Kif kif demain* de Faïza Guène ou le merveilleux roman autofictionnelle *Stardust* de Léonora Miano, les descriptions des travailleur·euses sociales y sont pleines d'humour et d'enseignements.

Pour citer ce texte :

« **Intégrer une démarche antiraciste en travail social** », Juliet Christmann,
janvier 2026/Analyse n°3, Edt. Kwandika de Fémiya asbl, Bruxelles.