



# Fribourg forme des experts en antiracisme

**LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS** La Haute Ecole de travail social de Fribourg a lancé hier un CAS inédit visant à approfondir la compréhension du racisme en Suisse, destinée, entre autres, aux professionnels du secteur social, des RH, ou encore aux enseignants

MARIE-AMAËLLE TOURÉ  
X @MarieMaelle

Comprendre le racisme, lutter contre les mécanismes qui le sous-tendent pour combattre in fine les discriminations au sein des organisations. L'œuvre peut sembler vertigineuse. Ils sont pourtant une quinzaine de participants et participantes à s'y être appliqué hier dans les locaux de la Haute Ecole de travail social de Fribourg. Venus de Genève, Neuchâtel, Berne ou encore Zurich, ils sont enseignants, évoluent dans le domaine de la migration, de l'intégration ou dans des milieux associatifs, et ont ainsi inauguré le premier module théorique du CAS Coaching et mentoring – spécialiste en antiracisme (CoMsa).

Cette formation post-grade inédite, initiée par l'établissement fribourgeois sous la houlette de la professeure Marie-Christine Ukelo M'bolo-Merga, vise à doter les participants de compétences en coaching et en gestion pour accompagner des changements de comportements et d'organisation au sein des structures. Elle cible, entre autres, les responsables de formation et les enseignants, ainsi que les professionnels des services de l'Etat, du travail social, de la santé ou encore des ressources humaines.

## Chatouiller l'introspection

Au cours de cette première matinée animée par l'anthropologue Anne Lavanchy, professeure associée à la HES-SO de Genève, les échanges fusent. A l'issue d'un traditionnel tour de présentation, les apprenants invoquent les raisons de leur présence. Ils font part de leur «colère», de leur «indignation» face au racisme et aux discriminations, et considèrent tan-

tôt cette formation comme un «acte politique», tantôt comme un moyen «d'interroger ses privilèges». Les attentes et les expertises semblent ainsi variables. Les uns questionnent leur légitimité



**«L'idée de cette formation est de travailler sur la dimension structurelle et institutionnelle du racisme»**

MARIE-CHRISTINE UKELO M'BOLO-MERGA, PROFESSEURE À LA HAUTE ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL DE FRIBOURG

à devenir des «spécialités de l'antiracisme», les autres entendent eux obtenir la légitimation de connaissances déjà acquises sur le sujet. «Racisme structurel, systémique ou institutionnel, ce sont des notions que l'on entend à tout-va. Il faut aussi être en capacité de les saisir, de les comprendre pour être en mesure de les expliciter», lance alors l'une des participantes.

«Lorsque l'on thématise la question du racisme, le premier réflexe est de penser que l'on va travailler autour de la sensibilisation, reprend Marie-Christine Ukelo M'bolo-Merga. Il y a cette

idée de vouloir traiter le racisme au niveau individuel. L'idée de cette formation est plutôt de travailler sur sa dimension structurelle et institutionnelle, et de se considérer comme faisant partie du problème et de la solution, poursuit-elle. Il faut aller identifier ses propres biais, faire le constat que nous avons été socialisés par des instances et que nos comportements ont été façonnés par un discours dominant. Chacun d'entre nous peut ainsi en venir à perpétuer des préjugés et des stéréotypes racistes.»

La formation, qui répond aux recommandations du Service de lutte contre le racisme (SLR) et de la Conférence suisse des services spécialisés dans l'intégration (CoSI) semble ainsi combler le creux académique, persistant autour de ces questions. «Cette formation est avant tout née d'un manque, appuie Marie-Christine Ukelo M'bolo-Merga. En regardant les différents programmes à l'intérieur de la haute école, nous nous sommes aperçus que le racisme était rarement abordé comme un thème en soi, il apparaissait uniquement dans les types de discriminations possibles, mais c'était un peu court.»

Le racisme et les discriminations qui en découlent nourrissent pourtant le débat dans le pays. Fin 2022, un rapport du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population de l'Université de Neuchâtel, mandaté par le SLR, reconnaissait pour la première fois l'existence d'un racisme structurel en Suisse. Une assertion tristement corroborée par de récentes études en la matière. La dernière enquête «Vivre ensemble en Suisse» diffusée en 2022 par l'Office fédéral de la statistique (OFS)



révélaient ainsi qu'une personne vivant en Suisse sur trois affirmait avoir été victime de discrimination ou de violence raciales.

Si les discriminations, notamment raciales, gangrènent tous les domaines de la vie courante, le monde du travail reste la sphère la plus touchée. «69% des personnes ayant subi une discrimination raciale en 2022 ont déclaré l'avoir vécue au travail ou lors de la recherche d'un emploi, rappelait ainsi le SLR en début d'année. La discrimination peut y prendre des formes variées, telles qu'une différence de traitement injustifiée dans un processus de recrutement, des insultes ou du harcèlement moral sur le lieu de travail, voire des écarts de salaire de nature discriminatoire», détaillait encore le service.

### «La société est devenue plus sensible à ces thématiques»

Prendre conscience de certains biais, outiller les personnes adéquates pour agir contre les discriminations et les inégalités dans le domaine professionnel notam-

ment, cette idée a aussi émergé sur les bancs de l'Université de Genève. Dans le sillage des enjeux soulevés par les mouvements #MeToo et Black Lives Matter, l'université a lancé fin 2020 une session de formation continue intitulée «Promouvoir l'égalité et la diversité dans le monde professionnel». Lancée sous l'impulsion de Dre Klea Faniko, chargée de projets au Service égalité et diversité et chargée de cours (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation) de l'Unige, la formation répartie sur deux journées et demie, qui répond à des demandes multiples, se penche sur la question de la diversité et de l'inclusion, au regard notamment du genre, de l'origine ethnique, de l'âge, du handicap ou encore de l'orientation sexuelle.

La session de formation a été reconduite pour la quatrième année consécutive. Forte de ces premiers succès, Klea Faniko entend pérenniser la démarche et a développé dans le même temps un CAS – Diversité, égalité et inclusion –, qui devrait accueillir

ses premiers participants en septembre 2025.

«La société est devenue plus sensible à ces thématiques. D'un autre côté, de plus en plus de structures affiliées aux universités, aux écoles ou aux entreprises portent une attention particulière à l'inclusion et la diversité en nommant des personnes chargées de ces questions, souligne Klea Faniko. Il y a également un cadre légal qui préconise la formation comme moyen de sensibilisation», poursuit-elle.

«D'un point de vue plus factuel, la discrimination existe malheureusement, fustige Klea Faniko. Les derniers rapports de la CFR, notamment, montrent que les discriminations sont liées à la couleur de peau, mais aussi au genre, à l'orientation sexuelle, l'origine ou encore le handicap. Et de conclure: l'ensemble de ces différences, si elles ne sont pas gérées correctement, peuvent devenir source de discriminations, mais deviennent source d'inclusion lorsqu'elles sont bien traitées.» ■

# LE TEMPS

Le Temps  
1209 Genève  
022 575 80 50  
<https://www.letemps.ch/>

Genre de média: Médias imprimés  
Type de média: Presse journ./hebd.  
Tirage: 34'118  
Parution: 6x/semaine



Page: 15  
Surface: 71'256 mm<sup>2</sup>



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

Ordre: 1094772  
N° de thème: 377.116  
Référence: 93327074  
Coupage Page: 3/3



La Haute Ecole de travail social de Fribourg et l'Université de Genève offrent désormais des formations qui entendent tordre le cou aux discriminations. (GETTY IMAGES)