

# PLUS D'ÉGALITÉ

## par une prévention des discriminations dans le secteur de la Petite Enfance

**Au vu de l'actualité bouleversante de ces derniers mois, un travail de sensibilisation et de prévention à propos des discriminations dans les milieux d'accueil du jeune enfant semble pertinent.** On pourrait croire que le champ de la petite enfance est relativement protégé des attitudes discriminatoires... Il n'en n'est rien. On mesure bien aujourd'hui l'impact du type d'accueil des familles sur la construction identitaire des enfants, et ce dès le plus jeune âge. Et l'on sait aussi que les stéréotypes et les comportements discriminatoires envers les pairs naissent très tôt chez le jeune enfant.

Ainsi, le «Guide des professionnels» a été élaboré à destination des équipes de collectivités d'enfants afin de les pousser à la réflexion sur leurs pratiques quotidiennes dans l'objectif d'un changement vers plus d'égalité. Ce document est né suite à deux années de réflexions, d'enquêtes et d'échanges réalisés par des praticiens de l'enfance et encadrés par l'association Le Furet et l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (l'ORIV), deux centres de ressources alsaciens.

S'inscrivant dans le contexte sociopolitique français, ce document n'en est pas moins pertinent pour les professionnels de l'accueil de l'enfant en Belgique. Ce guide ne se veut pas pourvoyeur de recettes et de bonnes pratiques mais vise à sensibiliser les acteurs du champ de la petite enfance à la prévention et à la lutte contre les discriminations en encourageant une attitude réflexive concernant les procédures d'inscription, les pratiques

quotidiennes ainsi que la gestion du personnel dans les milieux d'accueil. Il force à se poser des questions pertinentes, notamment en s'appuyant sur l'analyse de situations concrètes qui ponctuent agréablement toute la lecture du document. Il revient ensuite à chaque équipe de se rassembler pour trouver les pistes qui lui conviennent le mieux en tenant compte de sa réalité propre.

*L'introduction du guide pose les jalons théoriques et les repères juridiques nécessaires à la réflexion.*

Ainsi, la discrimination, d'un point de vue juridique, est une différence de traitement entre des personnes ou des groupes sur la base d'un critère illégal dans un domaine visé par la loi. Une discrimination entraînant préjudice et basée sur l'un des 19 critères aujourd'hui reconnus<sup>1</sup> tels l'origine, le sexe, l'âge... est punissable par la Loi.

Une distinction éclairante entre discrimination directe, indirecte et systémique nous permet de comprendre les différentes formes de discrimination. Pour exemple : refuser l'accès de la crèche à un enfant en raison de ses origines est une discrimination directe. Attribuer plus favorablement une place d'accueil aux familles qui travaillent à temps plein constitue une discrimination indirecte pour les femmes isolées qui statistiquement ont plus souvent des emplois à temps partiels.



Et la faible orientation des hommes vers les métiers à caractère social est de l'ordre d'une discrimination systémique. Les deux premières formes de discrimination sont condamnables. Par contre, la dernière, n'étant pas liée au fait d'un ou plusieurs acteurs particuliers mais bien intégrée dans le système lui-même, est beaucoup plus difficilement repérable et rarement saisie par la Loi. Il n'empêche qu'il vaut la peine d'essayer de conscientiser et remédier à cette troisième forme de discrimination si l'on veut promouvoir plus d'égalité. En outre, il est nécessaire de détecter les processus d'auto-discrimination, très puissants, qui amènent un individu ou un groupe à croire qu'il(s) n'est (ne sont) pas sur un même pied d'égalité. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un parent d'origine étrangère pense ne pas avoir son mot à dire en réunion pédagogique.

*Le premier chapitre du livret met l'accent sur la promotion d'un accès non discriminatoire aux milieux d'accueil.*

Une partie de la population, rencontrant des difficultés avec l'écrit et les procédures administratives, n'a pas accès à une information suffisamment claire concernant les places d'accueil. Une analyse des canaux de communication et de diffusion



de l'information s'avère donc nécessaire si l'on veut promouvoir l'égalité d'accès à une structure.

En outre, l'offre de places d'accueil étant encore actuellement inférieure à la demande, les gestionnaires des milieux d'accueil se voient obligés d'opérer une sélection quant au public accueilli. Cette sélection court le risque de flirter avec la discrimination si un certain nombre d'éléments ne sont pas pris en compte. La transparence doit donc guider les politiques d'inscription en définissant, en explicitant et en appliquant des critères de choix objectifs, c'est-à-dire, nécessairement préétablis et applicables à tous. Les priorités seront fixées en distinguant entre sélection (la différence de traitement est légale. Par exemple, la date de la demande d'inscription) et discrimination (la différence de traitement est illégale. Par exemple les convictions religieuses). La collégialité au niveau des commissions d'attribution évite le recours à des critères subjectifs de sélection. Aussi, un refus doit pouvoir se justifier de façon crédible.

Il y a lieu également d'identifier et de lutter contre des discriminations systémiques nées, par exemple, du privilège octroyé aux familles qui placent leur enfant à temps plein pour simplifier la gestion du taux de remplissage requis. Enfin, la réalisation d'un diagnostic social par comparaison entre le type d'habitants du quartier ou de la commune et le type de public accueilli peut alerter sur des discriminations qu'on ne soupçonnait sans doute pas et questionner sur l'absence de certains types de population dans la structure.

### La deuxième partie du guide évoque la construction de pratiques quotidiennes non-discriminatoires.

Elle engage à s'interroger sur les pratiques quotidiennes à l'égard des enfants et des familles tant dans les gestes que dans les discours, les écrits, l'aménagement de l'espace, les activités proposées, la littérature jeunesse à disposition...

Quels préjugés et stéréotypes sont véhiculés, souvent inconsciemment, dans

les attitudes professionnelles ? Dans les échanges quotidiens, les professionnels considèrent-ils réellement sur un même pied d'égalité le père et la mère, chaque enfant, une famille qui leur ressemble et une famille qui s'éloigne de leurs habitudes ? La participation des parents (au comité des parents, aux événements festifs, aux réunions pédagogiques, aux décisions liées au projet d'accueil...) est-elle accessible à tous en terme de faisabilité mais aussi simplement au niveau de l'information communiquée le plus souvent par écrit ?

Une remise en question des pratiques habituelles est favorisée par l'accès régulier du personnel à des réunions d'équipe, des séances d'observation, de la documentation, des supervisions, des moments d'autoévaluation, des processus de formation...

### Le dernier chapitre aborde la gestion du personnel dans une optique plus égalitaire.

Valoriser la formation initiale et favoriser l'engagement d'hommes dans les collectifs d'enfants permettent que ces derniers puissent réaliser concrètement le principe de l'égalité des genres et disposer de figures identificatoires des deux sexes, évitant alors qu'ils ne développent une attitude sexiste. La mixité sociale et culturelle dans les équipes semble également incontournable. Néanmoins, tout cela demande de veiller à ne pas tomber dans l'attribution de tâches spécifiques selon certains critères. On aurait trop vite tendance à réserver les activités sportives à l'accueillant masculin et les échanges avec certaines familles à une professionnelle de la même origine ethnique.

Pour clore l'ouvrage, une synthèse concise, un rappel de définitions à propos des stéréotypes et enfin une bibliographie bien fournie constituent de ressources profitables pour tous ceux qui souhaitent prolonger la réflexion.

Marie MASSON  
psychologue au FRAJE ■

#### Pour se procurer la brochure :

contact@lefuret.org  
ou  
contact@oriv.fr

#### Téléchargeable :

[http://www.lefuret.org/media/PJ\\_newsletter/PJ%20NL%2075/GUIDE%20Discri%20FINAL%20BD.pdf](http://www.lefuret.org/media/PJ_newsletter/PJ%20NL%2075/GUIDE%20Discri%20FINAL%20BD.pdf)  
ou  
<http://www.oriv-alsace.org/documents/petite-enfance-plus-degallite-par-une-prevention-des-discriminations-guide-des-professionnels/>

1 <http://unia.be/fr/criteres-de-discrimination/les-19-criteres-de-discrimination>