



Petite enfance

Plus d'égalité
par une prévention
des discriminations

Guide des professionnels



Avant propos

Construire avec les professionnels de la petite enfance une réflexion et un changement des pratiques pour plus d'égalité, c'est le travail qu'a engagé l'association Le Furet.

C'est un enjeu très important pour permettre, par la suite, à tous les enfants, quelle que soit leur origine ou la « différence » qui peut leur être attribuée par les adultes ou les autres enfants, d'optimiser leur épanouissement dans les milieux éducatifs dans lesquels ils vont vivre, grâce à des changements ciblés dans les pratiques des professionnels et des institutions.

C'est un défi : car on s'imagine volontiers que tous les enfants sont traités comme égaux dans les structures d'accueil et que les professionnels ne font pas de différence. Hors du cocon rose, bleu, bienveillant et souvent sentimental des stéréotypes dont nous sommes les porteurs, hors des volontés individuelles des professionnels, hors des valeurs partagées mais souvent en contradiction involontaire avec les actions posées par les uns ou les autres, il faut s'interroger sur ce qui est réellement produit - et c'est ce qui vient d'être fait - par la mise à plat et l'examen des projets des structures, ainsi que des pratiques professionnelles.



L'association Le Furet et l'ORIV (Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville), soutenus par la DRJSCS et l'Acse, ont structuré, guidé, formé, les professionnels tout au long de cette réflexion parfois difficile, car elle réinterroge convictions et pratiques.

Les discriminations, en effet, sont souvent collectivement créées, involontaires, et parfois motivées par les meilleures intentions. Il faut donc une volonté claire de la part de tous, d'examiner ce qui est fait dans la réalité, ce qui est annoncé dans les projets, et ce qui en est dit, pour créer un espace où l'identification de ce qui se joue est possible, accueillir parfois les chocs de la prise de conscience, réinterroger des évidences sous un jour différent.

Grâce à ce travail, non seulement les professionnels de la petite enfance en Alsace ont pu, peuvent être mieux en cohérence avec les valeurs qu'ils portent, et mettre mieux en œuvre l'égalité pour les enfants qui leur sont confiés. Ils peuvent aussi aujourd'hui porter témoignage dans d'autres régions de France ou d'Europe du chemin suivi et des chemins qui restent à découvrir.



Daniel BOUFFIER,
Directeur Régional de la Jeunesse,
des Sports et de la Cohésion Sociale d'Alsace

Ce guide a pour objet d'aider les professionnels de la petite enfance à débusquer les discriminations pouvant intervenir dans les pratiques quotidiennes

Compte tenu du caractère souvent inconscient ou systémique de ces discriminations, le guide a été conçu pour permettre la mise en exergue de situations ou de pratiques considérées comme « à risque ». Cette identification est issue d'un travail avec des professionnels de la petite enfance ainsi que d'autres institutionnels (cf. Remerciements p.55).

Les « risques » soulignés ne se retrouvent donc pas systématiquement sur le terrain, mais sont des points de vigilance sur lesquels il est proposé aux acteurs de la petite enfance de rester attentifs, de porter une attention particulière, afin de mettre en œuvre une égalité réelle et effective, et de garantir au mieux l'accueil des enfants au sein des structures.

Présentation de la démarche engagée par le Furet et l'ORIV

En novembre 2009, l'association Le Furet, centre de ressources strasbourgeois intervenant sur la thématique de la petite enfance et de la diversité, a démarré, avec l'appui financier de l'Acse devenue DRJSCS Alsace, une réflexion sur la thématique :

« Discrimination et petite enfance : quelle réalité ? ».

Dès le départ de la démarche, le Furet a pris l'attache de l'ORIV, centre de ressources en Alsace intervenant, notamment, dans le domaine de la prévention des discriminations afin de bénéficier d'un appui méthodologique et technique à la mise en œuvre de cette réflexion. La DRJSCS a soutenu financièrement l'intervention de l'ORIV dans ce cadre.

Cette réflexion s'est traduite dans un premier temps par la mise en place d'un groupe de travail composé de professionnels de la petite enfance. Devant l'absence de travaux sur le sujet et la complexité des questions soulevées, le groupe a été amené à se réunir régulièrement pendant une année afin d'identifier les contours du sujet à partir des expériences et pratiques des uns et des autres. Deux objets de travail ont plus particulièrement été explorés sur la base d'enquêtes plus spécifiques :

> en 2010 : les questions d'accès aux structures de petite enfance, et les risques de discrimination induits par les procédures de sélections - Enquête auprès de collectivités locales et de gestionnaires de lieux d'accueil membres du groupe ;

> en 2011 : la question des publics non accueillis dans les structures petite enfance et les raisons de « non accueil » - Enquête auprès de parents avec les étudiants de l'ÉDIAC.

Une note de synthèse¹, produite courant 2010, « Débusquer les effets des discriminations dès la petite enfance pour avancer sur la qualité et la pertinence des services » a permis de rendre compte des premiers éléments issus de la réflexion.

En 2011 et 2012, la démarche s'est poursuivie autour de trois volets :

> Le fonctionnement d'un groupe de travail interinstitutionnel (directeurs de crèche, responsables des collectivités locales, responsables de formation) permettant de poursuivre la réflexion et de confronter analyse et pratiques.

> Un travail d'analyse de projets sociaux et pédagogiques de structures volontaires. Huit structures ont accepté de participer à la démarche, représentant la pluralité des structures d'accueil collectif par leur taille, leurs modalités de gestion, leur lieu d'implantation, le type d'accueil...

> L'organisation d'un cycle de séminaires alimentant les réflexions de ces collectifs de travail.

À la suite de quoi,
il a été convenu de produire un document qui mette en avant
les points de vigilance pour une meilleure mise en œuvre
du principe de non-discrimination dans le domaine de la petite enfance.

¹ <http://www.lefuret.org/projets/outils/SyntheseNotePEdiscrimination10.pdf>
http://www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/furet_oriv_note_petite_enfance_discriminations.pdf

Préface

Le domaine de la petite enfance, qui peut paraître comme un espace protégé, n'est pas exempt de discriminations. Or, parce qu'elle détermine le développement de l'enfant et de l'adulte que celui-ci deviendra, la petite enfance est une période à privilégier pour la promotion de l'égalité.

*Le guide « **Petite Enfance, Plus d'Égalité par une prévention des discriminations** » est ainsi l'aboutissement d'une démarche de deux ans, du Furet et de l'ORIV avec des acteurs de la petite enfance, afin de conduire un travail de sensibilisation et de prévention au cours de ces années charnières.*

À destination des professionnels, le guide a la volonté d'axer d'emblée sur la pratique, par la mise en œuvre concrète des concepts, et est enrichi, tout au long, de repères juridiques, de référentiels, d'illustrations de situations et de leur analyse, en vue d'une appropriation aisée.

Après avoir posé les repères pour définir ce qu'est une discrimination et la nécessité de faire attention aux représentations véhiculées auprès des enfants, la réflexion s'articule autour de trois objectifs principaux, présentés sous forme de volets :

1. Promouvoir un accès non discriminatoire

L'accès à une structure d'accueil dès le plus jeune âge est primordial pour concrétiser le droit à l'éducation pour tous les enfants, or les risques discriminatoires à ce niveau peuvent être importants du fait de certaines contraintes liées au système lui-même (offre insuffisante, absence d'harmonisation dans les pratiques selon les communes...). D'où la nécessité de retravailler les procédures d'information et d'objectiver les procédures d'inscription et de sélection.

2. Construire un quotidien non discriminatoire

Outre le questionnement à mener dans un souci de non-discrimination au quotidien (égalité père/mère, familles d'origine étrangère, monoparentales, homoparentales...), le projet d'établissement doit être conçu comme un premier outil au service de la prévention et de la lutte contre les discriminations, en pensant le statut des parents au sein du collectif comme figures essentielles dans la construction de l'enfant et de son identité, et en permettant un espace de négociations ouvert à tous.

3. Gérer le personnel sans discriminer

Il s'agit à la fois de rationaliser les processus de recrutement en objectivant le contenu des postes, et d'analyser la composition de l'équipe, la répartition des fonctions, des tâches au quotidien. Il faut veiller à un questionnement permanent des représentations pour éviter les préjugés (par exemple, les offres d'emploi au féminin sont encore fréquentes, or elles constituent une discrimination).

Ce type d'outil est, sans conteste, exemplaire pour tous les acteurs de la petite enfance soucieux de la progression de l'égalité dans notre société.

Maryvonne Lyazid
Adjointe du Défenseur des droits,
Vice-présidente
du collège chargé des discriminations
et de la promotion de l'égalité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**



- 2 > Avant propos, Daniel BOUFFIER, Directeur régional DRJSCS Alsace
- 3 > Présentation du guide
- 4 > Préface par Maryvonne LYAZID, Adjointe du Défenseur des Droits

Introduction

- 7 > La prévention et la lutte contre les discriminations
- 7 > Qu'est-ce qu'une discrimination ?
- 10 > Quel cadre de référence ?
- 11 > Agir contre les discriminations dans la petite enfance

Promouvoir un accès non discriminatoire

- 16 > L'accès aux structures : un moment clé pour la prévention des discriminations ?
- 17 > Quels risques de discriminations ?
- 17 > Objectifs et enjeux d'une approche anti-discriminatoire en matière d'accès aux structures
- 18 > Comment prévenir ces risques de discriminations ?
- 24 > Illustration : analyse de situation

Construire un quotidien non discriminatoire

- 26 > S'ouvrir aux discriminations pour mieux les prévenir : un enjeu de qualité
- 26 > Quels risques de discriminations ?
- 28 > Objectifs et enjeux d'une approche anti-discriminatoire dans le fonctionnement quotidien
- 29 > Comment prévenir ces risques de discriminations ?
- 32 > Illustration : analyse de situations

Gérer le personnel sans discriminer

- 42 > Le secteur de la petite enfance : des employeurs comme les autres mais présentant des spécificités
- 43 > Quels risques de discriminations ?
- 44 > Objectifs et enjeux d'une approche anti-discriminatoire en matière de gestion du personnel
- 44 > Comment prévenir les discriminations ?
- 45 > Illustration : analyse de situations

- 50 > À retenir : points de vigilance
- 51 > Annexes (quelques définitions, outils complémentaires, bibliographie)
- 55 > Remerciements

Intro



Parler de discriminations dans le champ de la petite enfance peut surprendre...

La question des discriminations, longtemps abordée sous l'angle des relations professionnelles ou à travers la question de l'emploi paraît à première vue incongrue dans le monde de la petite enfance, où les valeurs liées à un accueil « ouvert » à tous et une volonté de socialisation de tous les enfants sont identifiées comme guidant les pratiques.

Le champ de la petite enfance peut apparaître comme un espace protégé, basé sur des pratiques portées par des valeurs d'égalité et de respect de chacun.

Pourtant elles comportent des risques discriminatoires, conscients ou inconscients. La rédaction des formulaires d'inscription, la décision d'accueil, l'accueil d'un enfant présentant un handicap ou une maladie chronique, l'organisation des repas, l'organisation des fêtes à dimension religieuse, la construction du projet en lien avec le diagnostic, la place des familles, la gestion du personnel... sont autant de situations qui viennent interroger les professionnels, et par lesquelles une possible discrimination peut s'exprimer.

C'est dans ce contexte et à partir d'une démarche menée depuis deux ans par le Furet et l'ORIV avec des acteurs de la petite enfance (voir p.55), qu'a été pensé et élaboré ce guide.

Il vise à sensibiliser les acteurs du champ de la petite enfance à la prévention et la lutte contre les discriminations.

Comment repérer les situations à risque ?
Comment aller au-delà de nos
représentations et débusquer les mécanismes
discriminatoires ?
Comment les prévenir ?



Prévention et lutte contre les discriminations quelques repères

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Étymologiquement, le mot discriminer n'a pas de connotation négative. Il désigne le fait de faire une distinction entre des objets, d'établir entre eux une séparation, une différenciation à partir de leurs traits distinctifs. Aujourd'hui, le mot discrimination a pris un sens nettement négatif. Discriminer, dans le langage courant, n'est plus simplement séparer, mais séparer en hiérarchisant.

Pourtant toute hiérarchisation n'est pas une discrimination au sens strict. La discrimination, en droit français, a un sens bien défini, qu'il ne faut pas confondre avec les préjugés et les représentations stéréotypées dont tout individu est porteur. Ce n'est qu'à travers leur concrétisation dans un acte identifiable que ces préjugés deviennent sanctionnables en tant que discrimination. Promouvoir une démarche non-discriminatoire invite donc d'abord à travailler ses propres représentations pour éviter qu'elles n'impactent la pratique professionnelle.

Juridiquement, la discrimination se définit comme une différence de traitement entre des personnes ou des groupes sur la base d'un critère illégal dans un domaine visé par la loi. Pour qu'il y ait délit de discrimination, il faut que la différence de traitement entre deux individus placés dans des situations comparables soit établie, qu'elle se fonde sur un critère illégal et illégitime et entraîne un préjudice pour cet individu ou ce groupe. Il s'agit d'un délit, puni au maximum de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, voire de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public.

La discrimination est étroitement encadrée par le **droit pénal** d'abord, mais aussi par le **droit du travail** qui appréhende plus largement la discrimination dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Repères juridiques

DROIT PÉNAL

Selon le code pénal français (article 225-1), la discrimination se définit comme :

« toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a ajouté un nouveau critère prohibé, celui de l'identité sexuelle. Cela porte le nombre de critères de discrimination prohibés en droit français à 19. On voit que dans ce domaine, que le droit évolue constamment avec les évolutions sociétales.

Le code pénal précise en outre le champ d'application de la discrimination, qui doit relever de trois grands domaines : l'emploi, le logement ou la fourniture d'un bien ou d'un service.

L'article 225-2 dispose en effet que la discrimination « consiste :

- > à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- > à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- > à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- > à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- > à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- > à refuser d'accepter une personne à un stage ».

DROIT DU TRAVAIL

Le code du travail reprend les critères énumérés plus haut. Par contre, ces dispositions vont se limiter au domaine de l'emploi, mais vont toucher tous les aspects de la vie professionnelle, avec une conception beaucoup plus large que celle du droit pénal.

L'article L1132-1 établit ainsi :

qu' « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...], notamment en matière de rémunération, [...] de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat » sur la base de l'un des critères discriminatoires légaux.

Mais la discrimination ne relève pas seulement de faits nettement identifiables. Elle peut prendre différentes formes :

> **La discrimination directe**

« Elle se produit lorsque, sur la base d'un critère prohibé par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation semblable ». La discrimination prend alors la forme d'un acte ponctuel et identifiable comme le fait de refuser l'accueil d'un enfant en raison de ses origines : lien direct entre le refus et l'origine.

> **La discrimination indirecte**

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [dans le Code pénal], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés². »

La discrimination apparaît ainsi comme le résultat d'une chaîne de décisions ayant pour conséquence d'empêcher à une catégorie de personnes d'accéder à un bien ou à un service.

À titre d'exemple, on peut évoquer le recours à certains critères dans l'attribution de places. Un critère neutre en apparence peut s'avérer défavorable à un groupe spécifique. C'est le cas par exemple d'une femme isolée ou d'une famille monoparentale quand sont privilégiées les personnes ayant un emploi à temps complet alors que statistiquement ces femmes ont plus souvent que d'autres personnes des emplois à temps partiel.

> **La discrimination systémique**

Elle résulte de processus, de fonctionnements reposant sur des pratiques volontaires ou non mais qui donnent lieu à des différences de traitement. La discrimination systémique « n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles³ ». On peut citer la faible orientation des hommes vers les carrières sociales qui va féminiser ces métiers.

Les discriminations directes et indirectes sont punies par la loi. La discrimination systémique n'est pas sanctionnée car elle ne peut pas être rattachée directement et/ou facilement au fait d'une personne mais résulte de processus qui dépassent les acteurs particuliers. Elle est plus difficilement identifiable, car intégrée au système lui-même et aux pratiques quotidiennes. Elle ne pourra être saisie par la loi qu'à condition d'être rattachée à des pratiques discriminatoires directes ou indirectes. La difficulté à saisir les pratiques discriminatoires dans le domaine de la petite enfance s'explique d'ailleurs par le fait que le plus souvent, quand elles existent, celles-ci relèvent davantage de discriminations « indirectes » et « systémiques ».

² Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

³ Legault M.-J., « La situation des groupes cibles sur le marché du travail », au Québec et au Canada », in Legault M.-J. (dir.), *Équité en emploi – équité salariale, recueil de textes, 2002, Québec : télé-université p. 34.*

Quel cadre de référence pour une approche en termes de prévention et de lutte contre les discriminations ?



S'inscrire dans une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations, c'est donc avant tout s'inscrire dans un projet qui cherche à promouvoir et à réaliser l'égalité ainsi qu'à prévenir et combattre certaines formes d'injustices.

Il est important de rappeler que la discrimination est une inégalité qui suppose une rupture du droit.

Le cadre de référence de la prévention et de la lutte contre les discriminations, par rapport à d'autres cadres existants dans le domaine des inégalités (cadres d'intervention relatifs à l'égalité des chances ou celui de la diversité) présente des avantages pour l'action :

> **S'appuyer sur un cadre d'intervention précis** lié à un socle juridique qui permet de disposer d'une définition des discriminations.

> **Centrer l'action sur la transformation des pratiques** pour les rendre conformes à la loi, traçables, généralisées et objectives.

> **Interroger les pratiques, les procédures mises en œuvre** et les présupposés qui les sous-tendent par le prisme de l'égalité des droits et de l'égalité de traitement.

Agir contre les discriminations dans la petite enfance

Une inscription dans le cadre des Droits de l'enfant basée sur le principe de l'égalité

L'action menée par les professionnels de la petite enfance s'inscrit classiquement dans le respect des Droits de l'enfant. Ce cadre, dont les grandes lignes sont rappelées ci-dessous, s'avère tout à fait en adéquation avec une action visant la prévention des discriminations.

Rappel des articles relatifs aux Droits de l'Enfant en cohérence avec une démarche de prévention des discriminations :

> Article 2

1. Les États parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation.

2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination ou de sanction motivées par la situation juridique, les activités, les opinions déclarées ou les convictions de ses parents, de ses représentants légaux ou des membres de sa famille.

> Article 8

1. Les États parties s'engagent à respecter le droit de l'enfant de préserver son identité, y compris sa nationalité, son nom et ses relations familiales, tels qu'ils sont reconnus par la loi, sans ingérence illégale.

> Article 23

1. Les États parties reconnaissent que les enfants mentalement ou physiquement handicapés doivent mener une vie pleine et décente, dans des conditions qui garantissent leur dignité, favorisent leur autonomie et facilitent leur participation active à la vie de la collectivité.

> Article 29

1. Les États parties conviennent que l'éducation de l'enfant doit viser à :

a) Favoriser l'épanouissement de la personnalité de l'enfant et le développement de ses dons et de ses aptitudes mentales et physiques, dans toute la mesure de leurs potentialités ;

b) Inculquer à l'enfant le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et des principes consacrés dans la Charte des Nations Unies ;

c) Inculquer à l'enfant le respect de ses parents, de son identité, de sa langue et de ses valeurs culturelles, ainsi que le respect des valeurs nationales du pays dans lequel il vit, du pays duquel il peut être originaire et des civilisations différentes de la sienne ;

d) Préparer l'enfant à assumer les responsabilités de la vie dans une société libre, dans un esprit de compréhension, de paix, de tolérance, d'égalité entre les sexes et d'amitié entre tous les peuples et groupes ethniques, nationaux et religieux, et avec les personnes d'origine autochtone.

Inscrire, en cohérence avec le cadre précédemment défini, un projet, une réflexion, une démarche dans le registre de la prévention et la lutte contre les discriminations repose sur **une approche en terme d'égalité**.

Elle articule de fait trois dimensions :

> **Proclamer et affirmer l'égalité des droits**, préalable incontournable de toute démarche de prévention et de lutte contre les discriminations.

Dans le champ de la petite enfance cela consiste à affirmer que le projet pédagogique de la structure, par exemple, a pour objectif de promouvoir l'égalité des droits entre femmes et hommes, entre mères et pères, entre les différentes formes familiales (recomposées, monoparentales, homoparentales...), entre les enfants (sans distinction de sexe, origine, religion, liée à un handicap mental ou physique...).

> **Garantir que cette égalité de droit se double d'une égalité de traitement** dans les procédures, telles qu'elles sont mises en œuvre, tout comme dans les pratiques développées par les professionnels.

On peut ainsi se questionner sur le fait que ces dernières respectent ou non effectivement cette égalité proclamée sans produire de mise à l'écart injustifiée.

> **Travailler à l'égalité des places et des statuts**.

Cela suppose d'interroger les représentations et les catégorisations inconscientes ainsi que les normes implicites qui servent de cadre aux actions et décisions.

Par exemple, les formulaires administratifs comprenant la catégorie « père/mère » et non « représentant légal » repose sur une vision normative de la famille alors que les formes familiales sont de plus en plus diverses.

Une nécessaire attention aux représentations

Plus que jamais les connaissances sur le développement des jeunes enfants font apparaître que les enfants s'appuient sur toutes les expériences de vie, les regards et les mots qu'on leur adresse jour après jour pour créer leurs propres identités, leur être et leur devenir. C'est une responsabilité partagée qui incombe à la communauté des adultes que d'offrir aux enfants des espérances, des modèles, des cadres et des perspectives d'épanouissement.

Travailler le lien à l'enfant sous l'angle de la prévention des discriminations va poser deux questions : celle du rapport à l'enfant et celle de l'existence de discriminations entre les enfants eux-mêmes.

> **Concernant le rapport à l'enfant**, il s'agit, en effet, de repenser les pratiques développées en direction des enfants au regard des risques spécifiques de discrimination. Le rapport à l'enfant n'est pas neutre : la manière de s'adresser à lui, les jeux proposés, le règlement des conflits, la manière de présenter les règles de la vie en communauté sont autant d'étapes dans la construction des représentations sociales des jeunes enfants, représentations à travers lesquelles il se sentiront reconnus, approuvés ou remis en question.

> **L'existence d'attitudes discriminatoires entre enfants** fondées sur des représentations stéréotypées a fait l'objet de nombreux travaux sur lesquels les professionnels peuvent s'appuyer. (voir annexe page 51). Cet aspect ne sera pas traité dans le cadre de ce guide qui se positionne volontairement sur l'analyse des pratiques professionnelles de la petite enfance.





Une nécessité sur les plans réglementaire et institutionnel

Améliorer l'accessibilité de tous les enfants

C'est un objectif partagé par l'ensemble des acteurs institutionnels en charge de la mise en œuvre des politiques publiques de petite enfance (responsables de collectivités locales, caisses d'allocation familiales, gestionnaires, professionnels de terrain...).

Cette préoccupation figure de manière explicite dans le contrat d'objectif passé entre l'État et la Cnaf pour la période (2009-2012) : « L'État veille à ce que la branche famille soit étroitement associée à la conception et au développement des modes d'accueil innovants, en particulier en matière d'horaires atypiques, d'accueil des enfants en situation de handicap et d'implantation de services dans les quartiers sensibles. » Plus récemment les Conclusions du Conseil Européen sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance (2011/C 175/03) considèrent que « permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain » passe par « assurer un accès équitable à des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance qui soient de qualité et ouvertes à tous, en particulier aux enfants issus de milieux défavorisés, de l'immigration ou de familles roms, ou présentant des besoins spécifiques en matière d'éducation, notamment des handicaps. »

L'affirmation d'un droit n'est certes pas posée comme telle dans ces différents textes mais les orientations nationales et européennes mettent en avant l'importance d'une égalité de traitement qui vienne concrétiser l'égalité de droit.

Développer un accueil de qualité en matière d'éducation et de soin

Le CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

rappelle dans son article R. 2324-17 que « les établissements et les services d'accueil non permanent d'enfants veillent à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement des enfants qui leur sont confiés. Dans le respect de l'autorité parentale, ils contribuent à leur éducation. Ils concourent à l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique qu'ils accueillent. Ils apportent leur aide aux parents pour favoriser la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale. »

Les conclusions du CONSEIL EUROPÉEN

sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance⁴ insistent sur le fait que seuls des services de qualité peuvent permettre à tous les enfants y compris les plus pauvres de développer leur potentiel.

À ce titre elles recommandent de :

> Promouvoir des approches trans-sectorielles et intégrées des services d'accueil et d'éducation afin de répondre de manière globale à tous les besoins des enfants - cognitifs, sociaux, affectifs, psychologiques et physiques - et d'assurer une étroite collaboration entre le milieu familial et les structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance et de faciliter la transition entre les différents niveaux du système éducatif.

> Promouvoir des programmes et des cursus appropriés à chaque stade du développement de l'enfant, qui stimulent l'acquisition de compétences aussi bien cognitives que non cognitives, tout en reconnaissant l'importance du jeu, autre élément essentiel de l'apprentissage durant les premières années.

Mme Ann M. Veneman, Directrice générale de l'UNICEF souligne à ce propos « Pendant cette période, les enfants développent leurs capacités à penser, à apprendre et à raisonner. On pose à ce moment-là les fondations de leur système de valeurs et de leur comportement social en tant qu'adultes⁵. »

⁴ Conclusions du Conseil sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance : permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain, 2011/C 175/03, Journal officiel de l'Union européenne.

⁵ Présentation du Rapport mondial de suivi de l'UNESCO, UNICEF, New York, 26 octobre 2006.

Ces deux enjeux **accessibilité et accueil de qualité** qui sont des incontournables de l'action dans le domaine de la petite enfance plaident ainsi pour une approche renforcée en terme d'égalité qui passe de fait par une vigilance vis-à-vis des discriminations.



Promouvoir
un accès
non discriminatoire

L'accès aux structures

Un moment clé pour la prévention des discriminations ?

Sur le plan de la prévention et de la lutte contre les discriminations, l'accès est, de manière générale, **un sujet particulièrement sensible**. Que l'on parle d'accès au logement, à l'emploi, à la formation, la discrimination se concrétise bien souvent dans des mécanismes limitant de fait la possibilité pour certains d'avoir un accès effectif et égal.

Dans le domaine de la petite enfance, ces risques discriminatoires peuvent être importants du fait de certaines tensions liées au système lui-même :

> **L'offre généralement insuffisante** sur le plan quantitatif entraîne des « choix ».

> **L'absence de cadre réglementaire** régissant le type et le niveau de l'offre. Il n'existe pas de droit opposable à la garde d'enfants, et c'est donc au niveau local, et avec les inégalités territoriales que cela suppose, que va se déterminer l'offre de services.

> **L'absence d'harmonisation et la diversité des pratiques** entre les structures et les communes selon les politiques mises en place sur le plan local.

> **La complexité et la faible lisibilité du système** liées à la diversité des pratiques évoquée précédemment.

> Les professionnels de la petite enfance sont confrontés à **des injonctions contradictoires** entre un principe d'accueil de tous les enfants, une logique gestionnaire de rentabilité et la nécessité de « sélectionner » les enfants et les familles pouvant bénéficier d'une place.

L'accès à une structure d'accueil dès le plus jeune âge est reconnu comme un enjeu important pour concrétiser le droit à l'éducation pour tous les enfants.

Il est donc important d'analyser les procédures et les mécanismes de gestion de l'accès aux structures au regard de l'objectif de prévention des discriminations.



Quels risques de discriminations ?

Le secteur de la petite enfance fonctionne comme un « marché », où les familles sont supposées choisir leur forme d'accueil. Mais dans les faits, l'accès de tous les publics à l'information, la mobilité des familles, les modes de financement et de paiement ne sont pas sans effet, tout comme les mécanismes de sélection mis en place par les structures elles-mêmes.

En effet les structures font face à une demande bien supérieure au nombre de places dont elles disposent, et sont de ce fait amenées à recruter les familles. Face à une situation de tension financière et de rapport déficitaire entre l'offre et la demande, le risque est important de privilégier consciemment ou non certaines familles, et de s'inscrire de fait dans une logique de discrimination systémique.

Cette contrainte peut être renforcée par les modalités de financement mises en œuvre par la CNAF alors même que ces modalités visent à compenser des inégalités potentielles. En effet, les participations des familles sont calculées selon un barème national proportionné aux ressources et au nombre d'enfants à charge et une compensation allouée par la CNAF permet de maintenir les ressources pour la structure. Pourtant certaines structures, pour s'assurer un taux de remplissage effectif (enfant présent) à 70% sur l'ensemble de leur temps d'accueil privilégient certains profils de familles : les temps pleins sont plus simples à « gérer » qu'une multitude de temps partiels pour de multiples raisons qui ne sont pas seulement financières, certains publics réservent des places mais ne viennent pas régulièrement ce qui génère un manque à gagner... Il n'est pas donc pas toujours simple dans certains quartiers où les familles sont dans des situations précaires, de concilier les objectifs de la structure et les contraintes financières.

Objectifs et enjeux d'une approche anti-discriminatoire en matière d'accès aux structures

Ainsi, adopter une démarche non discriminatoire dans l'accès par les publics aux structures suppose de :

- > Promouvoir l'égalité des droits dans l'accès aux structures petite enfance.
- > Garantir l'égalité de traitement dans les procédures et les pratiques mises en œuvre en termes d'accès.

Ces objectifs reposent sur les enjeux suivants :

- > Le nombre de places disponibles et les modalités d'inscription.
- > La transparence et l'explicitation des procédures d'inscription et des critères de sélection.

Comment prévenir ces risques de discriminations ?

En agissant sur les procédures d'information

→ Enjeux et freins potentiels

L'information égalitaire des usagers sur les modes d'accueil est une garantie essentielle contre les discriminations. Pour rendre cette égalité effective, il faut s'assurer que tous les publics aient une information complète, accessible et transparente (tant sur le plan matériel que de sa compréhension).

En effet, les procédures actuellement à l'œuvre, ainsi que la perception qu'en ont les parents des enfants, présentent un certain nombre de limites pour l'accès de tous aux structures.

Dans les faits, quand la communication n'est pas suffisamment développée ou qu'elle n'est pas lisible pour tous, l'accès aux structures risque de se limiter aux familles ayant accès à l'information ou appartenant au même réseau relationnel que les familles qui fréquentent déjà la structure.

Par ailleurs, certaines familles peuvent considérer, à tort ou à raison, l'accès à la structure comme impossible sur un plan matériel (coût, distance) ou au regard des représentations qu'ils s'en font (structure perçue comme réservée à un type de public qui conduit à un processus d'auto-discrimination).

→ Pistes de réflexion...

Pour éviter ces risques, il est judicieux de retravailler les procédures d'information en analysant les modalités et les supports de communication (comment se fait la diffusion ? quels supports ? quels relais ? quels moments ?) et de s'interroger si les canaux d'informations utilisés ne sont pas sources d'exclusion de certaines populations.

En objectivant les procédures d'inscription et de sélection

Il incombe majoritairement aux gestionnaires de répondre aux demandes des parents qui s'adressent directement à eux.

Dans ce cas, les gestionnaires et responsables mettent en place au sein de leur structure leurs propres procédures d'inscription et critères d'attribution des places.





Des responsabilités importantes pour les gestionnaires et responsables de crèches

Pour toutes les structures financées par des collectivités locales, les critères récurrents sont l'antériorité de la demande, la domiciliation et le paiement de la taxe d'habitation. Est également prise en compte toute une série de critères en lien avec la situation spécifique de l'enfant (ex : porteur de handicap) ou avec la situation familiale (ex : famille mono parentale ou bénéficiaire des minima sociaux).

Ces choix engagent les décideurs à la fois sur les valeurs qui sont défendues, le projet d'établissement, sur les droits à l'accueil des enfants et sur la bonne gestion financière de la structure.

→ Enjeux et freins potentiels

Privilégier la transparence dans les démarches et choix effectués par la structure est un moyen de limiter les discriminations, sachant que l'accès aux structures collectives d'accueil se fait de différentes manières selon l'organisation des services de petite enfance de la collectivité locale concernée.

En effet, en l'absence de critères clairs et objectifs déterminés à l'avance, le risque est que :

> **La sélection se base sur des éléments subjectifs**, qui vont dépendre de la personne qui choisit et de ses représentations. Il sera difficile de s'assurer que le choix n'a pas été fait sur la base de critères discriminants.

> **Les motifs d'un refus seront beaucoup moins faciles à justifier**, n'étant fondés que sur l'opinion de la personne à l'origine du refus. Sans cadre contraignant préétabli, il mettra la structure et le salarié en difficulté face à un usager potentiel.

Certains éléments peuvent présenter un risque de discrimination sans qu'il soit perçu par les protagonistes.

Cette exigence de transparence implique plusieurs actions :

> **Définir, expliciter et appliquer des critères objectifs.**

> **Expliquer les décisions** sur la base de ces critères, ce qui permet tout d'abord de s'assurer que le processus de décision n'est pas discriminatoire, mais aussi de prévenir tout ressenti de discrimination chez le demandeur en cas de refus.

> **Analyser ses pratiques** pour voir si elles excluent ou non certains publics, et analyser les justifications apportées dans les réponses aux familles. Il s'agira de vérifier si la justification apportée est objective et proportionnée au but poursuivi.





Des questions récurrentes...

→ Des critères objectifs, c'est quoi ?

La sélection doit se baser sur des critères objectifs. Ils doivent permettre d'éviter le risque d'arbitraire et de s'assurer que toutes les demandes soient traitées de la même façon. Un critère objectif est un critère nécessairement pré-établi, qui va s'appliquer à tous les dossiers. Ce critère doit être légitime, proportionné et la structure doit être en mesure de le justifier. Dès lors qu'elle peut expliciter son choix et montrer que chaque réponse est basée sur des critères précis et clairs, la structure est libre de sa décision. Parmi les critères de sélection, les structures font souvent référence à l'âge des enfants, la date de la demande, la présence d'un frère ou d'une sœur dans la structure...

→ Sélectionner / discriminer : est-ce la même chose ?

Les deux notions ne doivent pas être confondues. Il s'agit de bien faire la distinction entre la différence de traitement légale (qui peut donner lieu à une sélection) et illégale (qui relève d'un processus discriminatoire) en s'appuyant sur la définition juridique de la discrimination. Les professionnels sont amenés à faire des choix, à fixer des priorités. La discrimination va intervenir quand la différence de traitement est illégale, c'est-à-dire quand, à situation comparable, une personne ou un groupe de personnes est écarté de l'accès à une structure du fait d'un critère prohibé par la loi : sexe, origine, patronyme, orientation sexuelle... La différence de traitement est alors injustifiée et s'analyse comme une discrimination.

Par exemple, le critère du travail est souvent utilisé comme un critère de sélection par les structures de la petite enfance. Or, entre des parents qui travaillent, des parents à la recherche d'un emploi et des parents qui ne travaillent pas, la situation ne peut pas être considérée comme comparable.

→ Privilégier certains publics « plus fragiles » ou présentant « potentiellement un risque de discrimination » : est-ce discriminer ?

Encore une fois, la structure est libre de fixer ses critères de sélection tant que ceux-ci correspondent au cadre légal.

Si la structure a constaté des inégalités entre les familles demandeuses et qu'elle souhaite les compenser, elle devra s'assurer que cette prise de position est légitime, c'est-à-dire qu'en cherchant à rectifier ce déséquilibre, elle ne lèse pas un autre groupe de façon discriminatoire.

→ Pistes de réflexion...

Pour éviter ces risques, plusieurs pratiques mises en œuvre par les structures apparaissent comme des « garanties » intéressantes.

> **La collégialité au niveau des commissions d'attribution** peut constituer une garantie de ne pas discriminer. De plus en plus de collectivités locales mettent en place ce type de procédures dans des logiques « qualité ». À ce titre, la formation des membres des commissions d'attribution sur la question de la discrimination est très importante.

> **L'information sur les critères d'attribution** constitue là aussi un élément permettant de rendre plus transparentes les décisions. Lors de la demande d'inscription, les parents reçoivent un document précisant la composition de la commission, les critères d'attribution, les périodes de décisions...

> **L'explicitation de la décision** est un autre un moyen de prévenir des discriminations et ressentis de discrimination. On a l'exemple de structures proposant une rencontre collective ou individuelle aux parents pour lesquels aucune solution n'a été trouvée dans le cadre de l'accueil collectif afin de les aider à trouver une solution alternative.

Élaborer et faire vivre le projet : l'utilité du diagnostic social

Les contraintes structurelles du domaine de la petite enfance imposent aux professionnels de faire des choix, d'imposer des critères de sélection, qui vont par conséquent introduire un déséquilibre entre les publics correspondant à ces critères et ceux qui n'y répondent pas. Cette sélection est nécessaire, mais peut conduire à des discriminations. L'important est alors de s'assurer que la distinction s'effectue sur des critères proportionnés et dans un objectif légitime.

Pour cela, la connaissance du public, du quartier va se révéler précieuse. Le diagnostic social constitue cet état des lieux du territoire et du public accueilli, et peut permettre de pointer la cohérence entre le portrait sociologique de la commune, du quartier (si la structure s'adresse aux familles du quartier) et la typologie des usagers de la structure. Une grande disparité (par exemple un nombre de familles monoparentales important sur un territoire mais aucune famille monoparentale dans la structure) peut constituer un indice sur l'existence d'un processus de discrimination systémique.

Le diagnostic social et l'analyse des publics peuvent être des outils d'auto-évaluation afin de repérer certains processus discriminatoires.

À partir de cette analyse,
il s'agit d'identifier les obstacles,
notamment ceux qui peuvent relever
de processus discriminatoires,
et de mettre en place des actions pour y remédier.

Dans la mesure où les haltes garderies, micro crèches et crèches parentales, en raison de leur fonctionnement, gèrent directement leurs inscriptions, elles peuvent être confrontées à ces questions.

Les crèches parentales... une vigilance particulière

Le recrutement des familles est une problématique récurrente dans le fonctionnement des crèches parentales car il repose sur un système de cooptation favorisant l'accueil d'un certain profil d'usagers. Moment délicat, il soulève les questions suivantes :

→ **Un enjeu** : trouver des personnes qui adhèrent au fonctionnement de la structure et qui veillent à la bonne intégration des nouveaux parents.

→ **Une dynamique qui peut se rencontrer au moment du recrutement** : une tendance à recruter des familles « qui nous ressemblent » en nous disant que cette proximité pourrait faciliter leur intégration.

→ **Une question** : dans quelle mesure le critère de l'implication (une demi-journée de garde exigée par enfant), c'est-à-dire un critère neutre, ne crée finalement pas de discrimination indirecte sur la situation familiale ? Les familles monoparentales pourraient être écartées car on présume qu'elles ne répondraient pas aux exigences de disponibilité et d'implication. Le refus sur le critère de la situation de famille basé sur la crainte que la personne ne pourra pas assurer son tour de garde est-il vraiment objectif ?



Illustration

analyse de situation

Face à l'insuffisance de places d'accueil disponibles dans une crèche municipale, il a été décidé d'accueillir en priorité 94 enfants dont les deux parents travaillent à temps plein. La commission d'attribution se voit contrainte d'écarter de plus en plus de familles qui, pour des raisons de choix personnel ou liées à la précarité des emplois, ne peuvent justifier d'un travail à temps plein. La directrice de la structure décide d'alerter la municipalité sur les conséquences de ce critère d'attribution.

Selon vous :

> Cette situation relève-t-elle d'une discrimination ?

Ou présente-t-elle des risques de discriminations ?

Si oui, de quel ordre ?

> Devez / pouvez-vous mettre en place une action ? Pourquoi ?

> Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement) ?

> En direction de quels types de publics (en interne : salariés et administrateurs, en externe ; financeurs et partenaires, auprès des « usagers » : parents et enfants) ?

Analyse proposée :

Pour savoir si la situation relève d'une discrimination au sens de la loi :

il faut se poser quatre questions :

> Y a-t-il une différence de traitement qui relève d'un critère prohibé ?

> Cette différence entraîne-t-elle un préjudice ?

> Cette différence de traitement peut-elle se justifier par un objectif légitime ?

> La décision semble-t-elle proportionnée ?

Dans la situation présentée, la crèche effectue une sélection de son public (il y a donc bien une différence de traitement entre les familles) sur la base d'un critère : celui de la situation professionnelle des parents. Or ce critère ne fait pas partie des cas de discrimination prévus par la loi : la situation économique ou professionnelle n'est pas un des 19 critères légaux. Il ne s'agit donc pas d'une discrimination directe. Cette sélection va à l'encontre de tous les dispositifs favorisant l'accès à l'emploi des parents qui en sont éloignés. En favorisant les familles où les parents travaillent à temps plein, on va de fait écarter un certain nombre de familles.

La structure est en droit de maintenir cette sélection. Mais il s'agit de faire la différence entre une discrimination et une sélection. Même productrice d'inégalités sociales, la sélection opérée par la crèche n'est pas une discrimination puisqu'elle ne se base pas sur un critère illégal. Elle pourra cependant le cas échéant s'interroger sur la proportionnalité et la pertinence de ce critère, et adapter la sélection aux valeurs et objectifs.



Construire un quotidien non discriminatoire

S'ouvrir aux discriminations pour mieux les prévenir : un enjeu de qualité

Les missions d'éducation et de soutien à la parentalité qui guident l'action des structures, engagent à prendre conscience des risques de discriminations et des moyens de les prévenir au quotidien. Le recours à un cadre de référence peut permettre de travailler sur ces risques et de déconstruire les préjugés et stéréotypes.

Plusieurs aspects de la vie quotidienne peuvent s'avérer problématiques.

On peut notamment citer :

> **Les temps et les activités** donnant lieu à des interactions avec l'enfant.

> **Les modalités de participation et de partenariat avec les parents.**

Quels risques de discriminations ?

Le regard porté sur l'enfant et la place qui lui est faite :

La vision de l'enfant est multiple. L'enfant est certes un être de besoins, objet des missions de la structure, mais il est aussi sujet, acteur de ses découvertes et de ses apprentissages⁶.

À travers son quotidien dans les structures, l'enfant va construire sa sécurité physique et affective, son image de lui-même mais aussi des autres et du monde qui l'entoure.

C'est donc une énorme chance et responsabilité qui incombe à tous les professionnels qui sont en charge des très jeunes enfants : celle de permettre à l'enfant d'être collaborateur, acteur de son éducation.

⁶ Voir à ce sujet les travaux de Loris Malaguzzi.





Il n'en reste pas moins que les professionnels, tout comme les autres acteurs, sont porteurs de préjugés et de stéréotypes véhiculés plus largement dans la société. Les livres, les jeux et jouets sont source de transmission de stéréotypes et de préjugés, qui peuvent être à la source de discriminations.

C'est donc au nom des valeurs d'égalité qui fondent l'action des structures qu'il nous faut relever le défi de prévenir et lutter contre les discriminations

Ainsi de nombreuses recherches mettent en évidence qu'on complimentera plus facilement une fille qu'un garçon pour sa tenue, ou encore que les pleurs des garçons seront interprétés et accueillis différemment que ceux d'une fille. Dans le même ordre d'idées, quel message adresse-t-on aux enfants si toutes les poupées sont blanches avec des cheveux clairs ?

La liste des situations est longue et si les représentations font partie intégrante de nos fonctionnements, le défi réside dans le fait de ne pas les transformer en préjugés susceptibles de se traduire par des pratiques discriminatoires.

Les rôles et places des parents

La question de la « place » faite aux parents, enjeu central de l'action en direction de l'enfant, est également questionnée par les représentations véhiculées.

La relation parents-professionnels relève souvent d'un paradoxe, entre la volonté de les voir s'investir dans la vie de la crèche et une certaine mise à distance.

Les représentations des parents, pères et mères, varient et se conjuguent à partir de différents axes :

- > **L'usager/client** qui recherche une solution à son problème de garde.
 - > **Le parent partenaire/collaborateur.**
 - > **Le parent premier éducateur de son enfant.**
 - > **Le parent ayant besoin de guidance.**
- et de soutien** dans sa fonction parentale (logique de soutien à la parentalité).
- > **Le parent co-constructeur du service.**

Objectifs et enjeux d'une approche anti-discrimatoire dans le fonctionnement quotidien

Adopter une approche non-discrimatoire au quotidien suppose de repenser la place et les statuts de chacun (professionnels, parents, enfants) dans une logique d'égalité des statuts et des places, mais aussi d'égalité de traitement.

Concrètement les questions suivantes peuvent permettre de questionner les actions menées dans un souci de non-discrimination :

> **La place faite aux pères et aux mères est-elle équivalente ?**

> **Les médias, la langue utilisée** est-elle adaptée à tous les parents ?

> **Comment combiner une professionnalité** dont l'expression ne disqualifie pas l'expertise première des parents ?

> **Comment le professionnel doit-il agir** pour ne pas se laisser envahir par ses représentations des familles, d'origine étrangère, monoparentales, recomposées, homoparentales... ?

La mise en place des modalités de participation des parents dans les structures repose souvent sur une vision d'un parent partenaire. Pour autant, les procédures de participation doivent également faire l'objet d'attentions car elles peuvent entraîner un entre-soi préjudiciable et porteur de discriminations.



Le comité de parents

La participation au comité repose sur le volontariat des parents.

Deux questions se posent :

→ **Comment l'information sur la possibilité de s'y inscrire est-elle diffusée ?**

Si elle passe par une information rapide au moment de l'inscription (soit plusieurs mois avant l'accueil effectif de l'enfant) puis par une simple affiche placardée sur la porte de la salle pour faire appel aux volontaires, beaucoup de parents pourront passer à côté.

→ **La participation à ce comité peut poser la question de la « légitimité » de s'y inscrire : quel parent se sent légitime pour se présenter ?**

Ces deux phénomènes contribuent à favoriser un certain profil de parents volontaires, qui contribue encore plus à délégitimer, à leurs propres yeux comme aux yeux des membres du comité, les parents ne correspondant pas à ce modèle.

Comment prévenir ces risques de discriminations ?

En concevant le projet d'établissement comme un premier outil au service de la qualité incluant prévention et lutte contre les discriminations.

→ Enjeux et freins potentiels

La démarche liée à l'élaboration du projet d'établissement est une bonne opportunité pour élaborer un cadre commun aux pratiques et favoriser leur évolution vers une égalité effective. En effet, elle consiste à :

> **Formuler les principes** qui vont structurer l'action, les missions, et les objectifs de la structure.

> **Formaliser les procédures et les pratiques au sein de la structure.** La construction de ces cadres collectifs permet d'interroger l'ensemble des interactions qui font le quotidien de la structure et qui sont décrites dans les projets. Le grand nombre de points traités dans le projet d'établissement peut ainsi permettre d'intégrer une réflexion en termes de prévention et de lutte contre les discriminations. L'élaboration du projet d'établissement dans cette perspective permet de préciser la manière dont la structure agit en termes de pratiques et de fonctionnement. Nommer, expliciter et définir ce que serait une approche anti-discriminatoire est un premier pas vers :

> **La reconnaissance et la prise de conscience** que ces phénomènes peuvent exister au sein de la structure.

> **Le questionnement, l'analyse et l'objectivation** de ces procédures et pratiques.

> **L'identification des difficultés et des conflits potentiels.**

> **La définition d'actions aux objectifs ciblés** pour prévenir les risques de discriminations mais également combattre les discriminations repérées. Le projet d'établissement est un cadre nécessaire et un bon outil pour prendre du recul sur les finalités et objectifs ainsi que sur le fonctionnement de la structure. Dans un souci d'efficacité, il faut pouvoir en faire une relecture critique périodiquement. Par ailleurs, se limiter à une vigilance dans la rédaction n'est pas suffisant pour les raisons suivantes :

> **Le projet** ne reflète pas forcément les pratiques à l'œuvre dans la structure.

> **Les équipes changent**, elles doivent se réappropriier le projet...



→ Pistes de réflexion...

Le projet est un support pertinent et nécessaire de l'action. Il est un cadre nécessaire et un outil intéressant pour prendre du recul sur les finalités, les objectifs et le fonctionnement de la structure. Ce cadre qui guide l'action doit être réinterrogé régulièrement pour s'assurer de l'adéquation effective entre les principes, les finalités et les moyens mis en œuvre. Il est important de le reprendre et de concrétiser dans les actions et les pratiques quotidiennes les lignes d'action définies pour s'assurer de l'adéquation effective entre pratiques et objectifs, voire valeurs du projet d'établissement.

Revenir sur le projet au regard de ce qui a été perçu, des dysfonctionnements éventuels mis à jour dans la vie quotidienne de la structure est essentiel, avec par exemple :

- > **Des moments pour réinterroger les pratiques** dans le cadre des réunions d'équipe, etc.
- > **La possibilité de mettre en place une supervision** faisant intervenir un professionnel extérieur.
- > **Une autoévaluation** en définissant des critères pour apprécier la cohérence entre les finalités et les pratiques.

Il s'agit en fait de construire une pratique réflexive. Observation, documentation, formation, analyse de pratiques, supervision, sont des outils essentiels en matière de qualité d'accueil et également de prévention contre les discriminations. En effet, si le projet permet de poser un cadre, le quotidien apporte son lot de questions non résolues. Il ne suffit pas de décréter ce qu'il convient de faire ou d'être, c'est un processus qui s'accompagne patiemment dans la durée à travers une pratique réflexive.

Pour maintenir une vigilance sur les attitudes ayant à voir avec la discrimination, il est indispensable de s'appuyer sur l'observation des enfants et des adultes en interaction mais aussi d'assurer le soutien et la formation en continu des professionnels. Le terme allemand pour la formation « bildung » indique bien qu'il s'agit de se transformer continuellement à travers les connaissances et l'expérience.

En mettant en oeuvre le projet au quotidien, une occasion de questionner ses pratiques :

→ **Enjeux et freins potentiels**

Les textes législatifs prévoient que le projet d'établissement doit préciser la place des familles et les conditions de participation à la vie de l'établissement. Dans la majorité des projets, la relation aux parents est décrite à travers :

> **Les échanges quotidiens au sujet de l'enfant.**

> **La description des procédures de participation** telle que le comité de parents en veillant à la diversité et à la représentation de la typologie.

> **La possibilité de participer à la vie de la structure** via les sorties ou les événements festifs qui ponctuent l'année.

> **L'organisation de conférence, de soirées thématiques...**

Les temps de vie (repas, siestes, etc.) sont des espaces où vont se cristalliser certaines représentations stéréotypées, justement parce que ces temps ritualisés traduisent une vision de l'éducation promue par la structure comme légitime, qui n'est pas forcément la même que celle des différentes familles.

→ **Pistes de réflexion...**

Dans une approche anti-discriminatoire, il s'agirait de :

> **Penser le statut des parents et de leur présence** au sein du collectif comme « faisant partie d'un réseau de figures d'éducation », ensemble de figures essentielles dans la construction de l'enfant et de son identité.

> **Considérer leur participation au collectif** de manière différente dans un statut « d'égal » au professionnel par l'ouverture d'espace de négociations à tous. Il faut par ailleurs être vigilant(e) sur la possibilité de concilier les nécessités de l'organisation, les choix éducatifs de la structure et les projets éducatifs des familles.



Illustration

analyse de situations

Situation 1 : Régime alimentaire spécial pour raison médicale

M. et Mme A. veulent inscrire leur fils, souffrant d'une allergie alimentaire, dans une des crèches municipales. Au moment de l'inscription, la directrice de l'établissement leur précise que l'enfant ne pourra être accueilli le temps des repas, aucun régime particulier ne pouvant lui être proposé. En effet, le règlement intérieur des établissements municipaux de la petite enfance, voté en conseil municipal, stipule qu'« en crèche collective, compte-tenu des modalités de confection des repas en collectivité et des exigences en matières de sécurité alimentaire, les régimes alimentaires particuliers ne peuvent être assurés ». Mme et M. A écrivent un courrier à la directrice, estimant que ce règlement intérieur est discriminatoire et les empêche d'inscrire leur fils. La directrice interpelle le coordinateur Petite enfance du service Jeunesse et Petite enfance sur cette situation.

Analyse proposée :

1. La situation relève-t-elle d'une discrimination ? Ou présente-t-elle des risques de discriminations ? Si oui, de quel ordre ?

Pour savoir si la situation relève d'une discrimination au sens de la loi, il faut se poser quatre questions :

- > Y a-t-il un acte ? Une décision ? Les faits sont-ils prévus par la loi ?
 - > Y a-t-il une différence de traitement qui relève d'un traitement prohibé ?
 - > Cette différence entraîne-t-elle un préjudice ?
 - > Cette différence de traitement peut elle se justifier par un objectif légitime ?
- La décision semble-t-elle proportionnée ?

En l'occurrence, on a un refus d'accès à un service fondé sur l'état de santé, critère prohibé par la loi, ce qui entraîne un préjudice pour l'enfant et sa famille. Il s'agit donc d'une discrimination fondée sur l'état de santé. La clause du règlement intérieur est donc discriminatoire, et devrait a priori être supprimée.

Est-elle justifiée et proportionnée ?

La structure avance qu'il lui est impossible de répondre à tous les régimes particuliers. Or, la restauration collective obéit à de nombreuses obligations, encadrées par des textes législatifs et réglementaires. L'admission d'enfants atteints d'allergie ou d'intolérance doit notamment se faire dans le cadre d'un Projet d'accueil individualisé (PAI). Celui-ci est mis au point à la demande de la famille par le directeur de l'école ou de l'établissement concerné en concertation étroite avec le médecin de la structure d'accueil à partir des besoins précisés sur l'ordonnance signée du médecin traitant et mis à jour en fonction de l'évolution de la maladie. Le refus n'est donc pas justifié en l'absence d'un tel PAI.

De plus, la clause apparaît disproportionnée puisqu'elle a pour conséquence d'exclure d'un mode de garde collectif tout enfant atteint d'une allergie alimentaire.

2. Devez / pouvez-vous mettre en place une action ? Pourquoi ?

En tant que responsable de la structure, il vous appartient de vérifier que le cadre législatif et règlementaire est bien appliqué, et d'annuler le refus en attendant l'élaboration d'un PAI⁷. Il pourra également être intéressant de faire un rappel de ce cadre au personnel.

En tant que coordinateur de la petite enfance, vous pouvez rappeler la direction à ses obligations, avant de signaler la situation si rien n'est fait. Vous pouvez également aider, en cas de crispation, la crèche à établir un dialogue avec les parents pour trouver un mode d'accueil adapté à l'enfant.

La clause s'avérant discriminatoire, les parents peuvent porter une action en justice.

Rappel concernant la mission des établissements d'accueil de la petite enfance :

> Ils « concourent à l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique qu'ils accueillent. Ils apportent leur aide aux parents pour favoriser la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale ».⁸

> Les projets d'établissement doivent contenir les dispositions particulières prises pour l'accueil d'enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique ».

3. Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement) ?

En direction de quels types de publics (en interne : salariés et administrateurs, en externe ; financeurs et partenaires, auprès des « usagers » : parents et enfants) ?

Action en direction des parents : on commencera par les informer de leurs droits. Ils pourront contacter une association, ou saisir les juridictions administratives pour faire annuler le règlement intérieur. Ils pourront aussi agir au pénal pour discrimination.

Action en direction de l'élu et des directeurs de service : il s'agira ici de faire annuler la clause discriminatoire et prendre les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des enfants.

⁷ Circulaire n°2003-135 du 8 septembre 2003.

⁸ Article R2324-17 du Code de la Santé publique.



Situation 2 : Proposer des régimes alimentaires confessionnels

Mme L est directrice d'un multi-accueil. Il a été décidé de proposer des repas avec de la viande halal aux nombreux enfants de familles de confession musulmane. Des parents viennent la voir pour lui demander des explications et lui signifier leur désaccord. Ils estiment que proposer des repas liés à des régimes alimentaires confessionnels contrevient au principe de neutralité que la crèche devrait respecter.

Analyse proposée :

1. La situation relève-t-elle d'une discrimination ? Ou présente-t-elle des risques de discriminations ? Si oui, de quel ordre ?

La décision controversée est la suivante : on propose un repas correspondant à un rituel religieux. Cette décision ne correspond pas à une différence de traitement prohibée par la loi, puisqu'elle n'exclut pas certains usagers de l'accès à la restauration. Elle traduit au contraire une volonté d'ouverture et de respecter les différentes convictions religieuses. Il n'y a donc pas discrimination.

> Y aurait-il eu un risque de discrimination dans la situation contraire, en cas de refus de proposer des menus différents ?

> Le refus d'accorder un menu spécifique peut-il être considéré comme une discrimination sur l'appartenance religieuse ?

> Y a-t-il un acte ? Une décision ? Les faits sont-ils prévus par la loi ?

> Y a-t-il une différence de traitement qui relève d'un traitement prohibé ?

> Cette différence entraîne-t-elle un préjudice ?

> Cette différence de traitement peut-elle se justifier par un objectif légitime ?

La décision semble-t-elle proportionnée ?

Le même raisonnement peut s'appliquer que pour le refus d'inscrire un enfant au motif que la structure ne propose pas de menu spécifique lié à son état de santé. On pourrait en effet se demander si, dans la mesure où certaines restrictions alimentaires sont prises en compte, pourquoi pas le régime confessionnel ?

Cependant, s'il existe un cadre légal et réglementaire pour les Projets d'accueil individualisé, dans les restaurations collectives, il n'y a aucune obligation légale de respecter les particularismes religieux. Le législateur n'a pas tranché, contrairement à d'autres domaines.

La charte des services publics locaux précise cependant que la « prise en compte de convictions religieuses ou éthiques est assimilée à des projets d'accueil individualisé ».

Ne pas proposer de menu spécifique au regard des confessions ne constitue donc pas un cas de discrimination dans l'état actuel des dispositions juridiques. Il n'en demeure pas moins que la structure peut prendre en compte ces spécificités, répondre au besoin de reconnaissance des spécificités culturelles de certains usagers.

2. Devez / pouvez-vous mettre en place une action ? Pourquoi ?

Ici, l'enjeu de l'action pour la structure ne se pense pas en termes de discriminations sur un plan légal, mais concerne plus spécifiquement l'accueil de tous les publics et pose la question de l'effet inclusif/exclusif important (sur le ressenti des usagers, et la question de la reconnaissance.)

Les arguments sont les suivants :

> **Respecter une liberté fondamentale** : la liberté de conscience de chaque usager et ne pas entraver la liberté de choix des personnes qui obéissent à un régime alimentaire spécifique. Pour répondre aux missions de la restauration collective, il s'agit de permettre à tous les enfants de manger et de ne pas empêcher certains de fréquenter la crèche à cause de ce motif.

> **Invoquer le respect de la neutralité** qui s'impose aux services publics.

Sur la question de la neutralité :

Si la crèche dépend d'un service municipal : Concernant la restauration scolaire (école maternelle et primaire), il n'y a aucune obligation légale de respecter les particularismes religieux. En effet, la restauration scolaire n'est pas obligatoire : il s'agit d'un service auquel les usagers peuvent faire appel ou non. L'inscription par les parents se fait après information sur les modalités de fonctionnement. Il existe cependant un cadre législatif et réglementaire concernant les PAI et les enfants souffrant de troubles de santé. L'idée est la suivante : le service doit être adapté à tous les publics dans la limite de l'intérêt général. Le guide de la charte des services publics locaux dit que la « prise en compte de convictions religieuses ou éthiques est assimilée à des projets d'accueil individualisés » : on va appliquer les mêmes règles que pour les enfants en situation de troubles alimentaires. Pour rappel, la notion de neutralité dans les services publics est exigée par le respect dû au public accueilli et à sa diversité de croyances et la nécessaire égalité de traitement de tous les usagers. Dans la restauration collective, l'expression de cette neutralité du service public est problématique : ne doit-on faire aucune référence au religieux ou au contraire une égale référence à toutes ? Dans ce dernier cas, le respect de ces particularismes poserait la question très concrète de la réalisation pratique de ces repas (séparations, etc.) difficile à concilier avec l'objectif de partage d'un même repas et les exigences du service public.

Si la crèche est privée : Les exigences liées à la neutralité ne s'appliquent pas mais on reste soumis aux règles de la restauration collective. Les questions se posent différemment que pour les services publics. Les principes directeurs vont ici être le respect de la liberté religieuse et l'interdiction des discriminations. Pour autant, si la crèche relève d'une gestion privée, elle ne sera pas soumise à cette obligation de neutralité. C'est le principe de la liberté religieuse qui s'applique. Elle peut être limitée, mais cette limitation doit être prévue par la loi, se justifier par un but légitime, et être proportionnée.

L'analyse précédente repose sur les textes existants, mais, au regard de la situation récente (crèche Babyloop), le périmètre entre public et privé pourrait être amené à évoluer. L'ensemble des services d'accueil de la petite enfance relèverait du champ du public considérant ses missions et modes de financement. Une proposition de loi a été déposée en ce sens le 16 janvier dernier par le député Roger-Gérard Schwartzberg (<http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion0593.asp>), reprenant la proposition de Françoise Laborde en octobre 2011. (<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp11-056.html>).

3 . Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement) ?

En direction de quels types de publics ?

Action en direction des acteurs (parents, professionnels, direction de la crèche) :

- > **Informersur le cadre légal** et permettre à chacun d'avoir des repères et des références.
- > **Ouvrir un espace de dialogue** au sein de la structure qui permette d'échanger et d'entendre les arguments de chacun pour trouver un ajustement concerté.
- > **Dégager un consensus pour une décision finale** qui tienne compte de tous les avis.

Des repas végétariens sont ainsi souvent proposés en plus du repas traditionnel classique, ce qui permet à chaque enfant de manger, et répond aux différentes demandes particulières (bio, végétarien, kasher...). Ces actions peuvent nous permettre de renforcer la place et le statut des parents dans la structure.



Situation 3 :

L'accueil d'un enfant présentant des problèmes de santé

Mona 18 mois est épileptique, elle est arrivée dans le multi-accueil depuis un mois. Elle ne fait pas très souvent de crise mais est très agitée, certains parents estiment que les crises et le comportement de Mona sont trop inquiétants pour leurs enfants et suggèrent aux auxiliaires de puériculture que cette petite fille n'est peut-être pas à sa place dans cette structure.

Analyse proposée :

1. La situation relève-t-elle d'une discrimination ?

Ou présente-t-elle des risques de discriminations ?

Si oui, de quel ordre ?

Les propos des parents aux agents de puériculture sur le fait qu'une petite fille présentant un trouble de santé ait sa place en accueil collectif constituent-ils une discrimination ?

Pour savoir si la situation relève d'une discrimination au sens de la loi, il faut se poser quatre questions :

- > Y a-t-il un acte ? Une décision ? Les faits sont-ils prévus par la loi ?
- > Y a-t-il une différence de traitement qui relève d'un traitement prohibé ?
- > Cette différence entraîne-t-elle un préjudice ?
- > Cette différence de traitement peut-elle se justifier par un objectif légitime ? La décision semble-t-elle proportionnée ?

Dans cette situation, il n'y a eu aucun acte ou décision préjudiciable puisque la petite fille a bien été accueillie dans la structure. L'opinion des parents n'a pas eu d'incidence sur le traitement réservé à la petite fille, il n'y a donc pas de fait de discrimination au sens de la loi.

Une discrimination aurait lieu si la structure avait refusé l'accueil de l'enfant. Cependant, la réflexion des parents traduit l'existence d'un risque d'exclusion : basée sur une représentation de la maladie et sur une peur, elle nie le droit des enfants présentant certains troubles à un accès en « milieu ordinaire ».

2 . Devez / pouvez-vous mettre en place une action ? Pourquoi ?

Même s'il ne s'agit pas d'une discrimination, il convient de réagir à cette situation, pour bien rappeler les droits des personnes handicapées à l'égalité ainsi qu'à la prévention de toute discrimination, et la mission d'accueil de la petite enfance (voir le rappel en situation 1).

L'intervention des autres parents manifeste une inquiétude à laquelle il faut répondre, pour ne pas laisser la situation se dégrader.

3 . Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement) ? En direction de quels types de publics ?

Action en direction des parents : dans la situation traitée, il ne s'agira pas tant d'informer les parents de l'enfant épileptique sur leurs droits que de communiquer en direction des autres parents qui ont témoigné de l'inquiétude. Il faudra être en mesure de leur rappeler le cadre légal et réglementaire et les laisser exprimer leurs craintes pour pouvoir y répondre en créant un véritable espace de dialogue avec tous les parents. Cette démarche en présence des professionnels, favorisera le rétablissement de relations de confiance dans un climat serein.

Action en direction des professionnels : mise en place d'une formation de l'équipe notamment pour comprendre les manifestations de cet enfant, de manière à pouvoir répondre aux parents et expliquer la décision de la structure.

Action en direction des enfants : envisager un travail pédagogique avec les enfants concernés pour les rassurer sur la maladie pour dédramatiser la situation sans stigmatiser l'enfant.

Situation 4 : Les activités et la construction de l'identité

Christine et Ivan 2 ans jouent ensemble au coin cuisine depuis 10 minutes, Youssouf s'approche et dit à Ivan avec une moue :
« Tu viens jouer avec moi aux voitures, regarde tu prends la bleue et moi la rouge, tu sais la cuisine c'est pour les filles ». Ivan se laisse entraîner et Christine veut le suivre pour jouer aux voitures, Youssouf lui jette un regard et elle finit par s'éloigner pour aller vers un autre groupe d'enfants.

Analyse proposée :

1. La situation relève-t-elle d'une discrimination ? Ou présente-t-elle des risques de discriminations ? Si oui, de quel ordre ?

Pour savoir si la situation relève d'une discrimination au sens de la loi, il faut se poser quatre questions :

- > Y a-t-il un acte ? Une décision ? Les faits sont-ils prévus par la loi ?
- > Y a-t-il une différence de traitement qui relève d'un traitement prohibé ?
- > Cette différence entraîne-t-elle un préjudice ?
- > Cette différence de traitement peut-elle se justifier par un objectif légitime ?
La décision semble-t-elle proportionnée ?

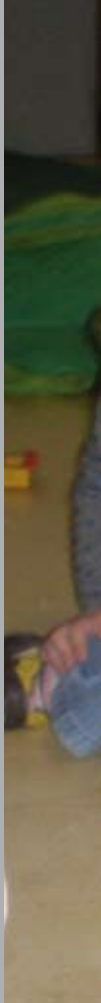
Si la différence de traitement est ici basée sur le critère illégal du sexe, nous sommes dans le cadre de jeux entre enfants, et non pas dans un domaine prévu par la loi (emploi, logement, accès à un bien ou à un service). La situation ne relève donc pas d'une discrimination au sens légal.

Toutefois, elle relève d'une interaction entre enfants qui montre déjà certains stéréotypes à l'œuvre dans les activités filles/garçons.

2. Devez / pouvez-vous mettre en place une action ? Pourquoi ?

Même s'il n'y a pas eu de discrimination à proprement parler, il est important de prendre conscience de l'existence de préjugés même chez de très jeunes enfants.

Les services de petite enfance ont une mission d'éducation, et dans ce cadre, les activités doivent être pensées au regard des représentations sociales que l'on souhaite ou non transmettre aux enfants. Ici, permettre aux enfants d'être libres dans le choix de leur activité va aussi éviter la transmission de certains préjugés et stéréotypes.





3 . Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement) ? En direction de quels types de publics ?

En direction de l'équipe :

- > Réfléchir et travailler ensemble à une prise de conscience des stéréotypes.
- > Analyser les différentes situations proposées et se demander si la diversité des enfants se reflète dans les jeux, les livres, l'aménagement du lieu d'accueil et les activités proposées.
- > Vérifier la cohérence entre ce qui est annoncé et la réalité.
- > Définir des objectifs et formuler ensemble des objectifs pour un changement.

En direction des enfants :

- > Développer des jeux et des activités permettant de déconstruire les représentations stéréotypées.
- > Dialoguer et parler quand les questionnements et les préjugés émergent.

Situation 5 : Participation au comité de parents

Le comité de parents doit se constituer. Une affiche informe les parents et leur permet de s'inscrire comme volontaires. Lors de la 1ère réunion, les responsables de la crèche sont surpris de constater que, comme les autres années, malgré la forte proportion de familles d'origine étrangère et non francophones, les seuls parents présents sont ceux de Pierre, Elise et Damien. C'est bien dommage car le projet d'établissement mettait justement à l'honneur la diversité culturelle, et ils auraient souhaité mettre en place de nouvelles actions en ce sens.

Analyse proposée :

1. La situation relève-t-elle d'une discrimination ?

Ou présente-t-elle des risques de discriminations ?

Si oui, de quel ordre ?

Dans cette situation, on constate qu'en dépit de la volonté de la structure, les familles étrangères et non francophones ne font pas partie du comité de parents. Pour savoir si la situation relève d'une discrimination au sens de la loi, on va se poser plusieurs questions :

- > Y a-t-il un acte ? Une décision ? Les faits sont-ils prévus par la loi ?
 - > Y a-t-il une différence de traitement qui relève d'un traitement prohibé ?
 - > Cette différence entraîne-t-elle un préjudice ?
 - > Cette différence de traitement peut-elle se justifier par un objectif légitime ?
- La décision semble-t-elle proportionnée ?

Il y a bien une différence qui semble liée à l'origine des parents ou à leur nationalité, deux critères légaux de discrimination, mais cette exclusion ne repose pas sur un traitement différencié du fait de la structure, puisque l'information se fait collectivement et est la même pour tous.

Nous ne sommes pas dans un cas de discrimination au sens légal du terme.

Mais on peut se demander si l'on n'est pas en présence d'une discrimination systémique. En effet, la différence entre la proportion de familles étrangères accueillies et celles présentes au comité de parents fait apparaître un dysfonctionnement. Il faudrait alors s'interroger sur les causes de ce déséquilibre.

Dans cette situation, l'information passe uniquement par un écrit sur la porte des salles. Le mode de communication ne contribue-t-il pas à écarter de fait les personnes non francophones du comité ?

2. Devez / pouvez-vous mettre en place une action ? Pourquoi ?

L'absence systématique de parents étrangers au comité des parents entraîne une certaine reproduction sociale, la mise en place d'un entre-soi qui peut favoriser la transmission de préjugés plus ou moins conscients (« les parents étrangers refusent de s'intégrer... »), et n'encourage pas à remettre en question un système qui pourtant exclut de fait toute une frange du public.

3. Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement) ?

En direction de quels types de publics ?

En direction des professionnels en interne :

> Les sensibiliser aux problématiques linguistiques et organiser des temps de travail pour repenser les modes de communication.

> Mener éventuellement un nouveau diagnostic en interne pour déceler d'autres mécanismes et causes d'exclusion en recherchant notamment des modalités qui favoriseraient une représentation plus équilibrée des familles accueillies.

En direction des parents : rechercher d'autres modes d'information reposant moins sur l'écrit pour permettre d'inclure de nouveaux profils.



Gérer le personnel au quotidien sans discriminer

Le secteur de la petite enfance des employeurs comme les autres mais présentant des spécificités

Les structures petite enfance sont également des employeurs.

À ce titre, s'imposent à eux, comme aux autres employeurs, des obligations (Code du Travail et Code Pénal).

Le fonctionnement des structures repose sur l'action de salariés, dont les droits et obligations sont inscrits dans le Code du travail. Dans le cadre du contrat de travail, le critère de compétence est déterminant.

Par ailleurs, l'histoire de la prise en charge des enfants et de la répartition des rôles sociaux font que ces salariés présentent un profil socio-démographique spécifique.

En France comme ailleurs, les lieux d'éducation et d'accueil des jeunes enfants sont des lieux éminemment féminins. L'expérience que font les tout petits de leur premier lieu d'éducation extrafamilial apparaît comme un sérieux manquement à l'égalité des genres.

Ainsi, la présence d'hommes dans les services petite enfance est reconnue aujourd'hui comme une condition pour réaliser l'égalité des genres et des sexes.



Les conclusions du Conseil Européen sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance⁹ précisent que pour permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain « il est important qu'un plus grand nombre d'hommes travaillent dans des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance afin que les attitudes évoluent et que ces tâches ne soient plus considérées comme incombant uniquement aux femmes. Il est positif pour les enfants de disposer de modèles d'identification des deux sexes; cela peut contribuer à éliminer les stéréotypes sexistes. Lorsque le travail est effectué aussi bien par des hommes que par des femmes, le vécu des enfants s'en trouve diversifié et la ségrégation sexuelle sur le marché du travail peut aussi s'en trouver atténuée. »

⁹Conclusions du Conseil sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance : permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain, 2011/C 175/03, Journal officiel de l'Union européenne.

Quels risques de discriminations ?

En tant qu'employeurs, les structures de petite enfance peuvent être confrontées, comme tout collectif de travail, à des risques de discriminations au moment de l'embauche et dans la gestion des interactions professionnelles au sein de l'équipe. Par ailleurs, la construction historique et sociale des métiers de la petite enfance font que des risques plus spécifiques peuvent apparaître.

On va retrouver ces risques sur deux temps : le moment bien défini de l'embauche de nouveaux employés, et le temps long de la gestion quotidienne du personnel.

Le recrutement est un moment crucial dans la démarche de prévention des discriminations. Chacun a en effet une tendance plus ou moins consciente à rechercher un entre-soi, à aller vers des personnes qui lui ressemblent. Chacun se représente le poste à pourvoir à travers ses propres conceptions de ce qui doit incarner les compétences et les valeurs qui y sont associées.

C'est un risque que l'on retrouve dans tout processus de recrutement : même si la sélection est basée sur des critères plus ou moins objectivés, le choix s'effectue toujours en partie sur une dimension subjective, sur le fait que le candidat corresponde à la représentation que le recruteur peut se faire du poste.

Ce phénomène existe durant toute la vie professionnelle : souvent les missions, les rôles sont assignés en fonction de critères subjectifs.

Des risques plus spécifiques

Dans un contexte de milieu essentiellement féminin, renforcer la diversité de genre peut être une réponse, mais elle n'est que partielle. Il ne suffit pas d'accueillir des hommes dans les structures, il faut veiller également à ce que leur présence ne donne pas lieu à une reproduction traditionnelle des rôles.

Par exemple ne pas confier à un homme la toilette sous prétexte que certains pourraient voir en lui un pédophile potentiel ou lui proposer de changer l'ampoule et d'aller faire du foot avec les garçons...

Offres d'emploi au féminin : attention discrimination !

Globalement, les équipes ont tendance à se penser au féminin. De ce fait les offres sont souvent rédigées au féminin.

D'ailleurs qui irait s'étonner de l'intitulé « cherche assistante maternelle » ?

C'est bien plus la formulation au masculin qui paraîtrait étonnante. Ainsi, il est fréquent que l'on trouve encore des annonces comme celle ci-dessous dans la presse spécialisée.

« Une collectivité locale recrute pour son multi-accueil, une directrice puéricultrice ».

La rédaction de telles offres d'emploi, spécifiant un genre, est discriminatoire et donc illégale. Les pré-requis de l'offre (à savoir être une femme dans le cas présent) doivent en effet se justifier par un objectif légitime et proportionné, en lien avec des compétences nécessaires et les missions de cet emploi.

La rédaction d'une offre au féminin concourt au maintien d'une représentation de ce domaine comme étant réservé aux femmes.

La recherche d'une mixité sociale et culturelle dans les équipes relève d'un enjeu comparable. Cette mixité est en effet potentiellement un atout mais il faut éviter qu'elle n'aboutisse à l'attribution de tâches uniquement fondée sur cette caractéristique.

La proximité linguistique et culturelle peut constituer un atout. Par exemple, la maîtrise d'une langue commune au professionnel et aux parents peut faciliter la communication avec les familles et faciliter les relations avec certains parents et enfants lors de l'accueil. Mais une relation de confiance devrait s'établir avec l'ensemble de l'équipe pour éviter de rentrer dans une logique culturaliste.

Plus généralement, une telle approche porte le risque d'associer le personnel à des tâches en fonction d'un vécu particulier (réel ou imaginé) et non plus de compétences objectives. Or, la proximité culturelle ne garantit pas à elle seule la connaissance et la maîtrise des problématiques professionnelles, et il est important de rappeler qu'un métier correspond avant tout à des compétences qui peuvent s'acquérir par l'expérience et la formation.

Ainsi, il n'est pas nécessaire d'avoir des enfants pour travailler dans une crèche, pas plus d'être maghrébin pour bien communiquer avec des familles algériennes.

Objectifs et enjeux d'une approche anti-discriminatoire en matière de gestion du personnel

Les risques de discriminations se situent à deux moments : celui de l'embauche et celui de la gestion du personnel.

Il s'agit pour les employeurs :

- > **d'assurer l'égalité** dans l'accès à l'emploi et le travail au quotidien de tous les professionnels qui y travaillent,
- > **de penser le lien** entre statuts et fonctions de chacun dans une logique égalitaire.

Comment prévenir les discriminations ?

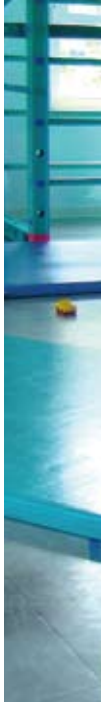
Ces objectifs s'appuient sur deux enjeux principaux :

- > **mettre en œuvre des procédures de recrutement non-discriminatoires,**
- > **donner les moyens aux personnes** travaillant dans la structure de s'inscrire dans une démarche de prévention des discriminations portée collectivement.

C'est en rationalisant les processus de recrutement qu'on limite au maximum les risques de discrimination :

- > **clarifier les besoins, les formaliser et les traduire en termes de compétences,**
- > **rechercher assez largement des candidats,**
- > **sélectionner au regard de la fiche de poste le candidat le plus adapté à l'emploi proposé.**

Il s'agit de veiller à un questionnement permanent des représentations pour éviter les préjugés.





→ Pistes de réflexion...

Objectiver le contenu des postes

Il faut s'assurer que le recrutement et la gestion du personnel s'appuient sur des éléments objectifs définis au préalable, afin de limiter les risques d'arbitraire. La définition de fiches de poste pour chaque emploi est un outil essentiel pour une démarche anti-discriminatoire. Il s'agit pour chaque poste de préciser les compétences nécessaires et les savoirs qui y sont liés, ainsi que les missions auxquelles il donnera lieu.

Lors du recrutement, ou pour l'affectation à une tâche, la référence se fera par le biais de cette fiche et donc de critères objectivés. Cela permet d'assurer une égalité de traitement entre salariés ou candidats, mais aussi de donner la possibilité de justifier les choix de l'employeur. Des décisions comprises sont mieux appliquées, et évitent de nourrir un sentiment d'injustice.

Analyser la composition de l'équipe et les répartitions des fonctions et des tâches

Par rapport à la gestion de l'équipe et à une pré-détermination des rôles, la grille d'analyse suivante peut permettre de mettre en œuvre des ajustements et/ou des actions.

> **Analyser la composition du personnel.** Combien d'hommes, de femmes sont présents dans l'équipe, quel est leur âge, certains salariés présentent-ils un handicap ?

> **Analyser ses pratiques.** Les tâches et rôles entre les salariés sont-ils différents ? Pour quels motifs ? Y-a-t-il des éléments objectifs qui justifient cette distinction ?

> **Analyser ses représentations.** Y-a-t-il des réticences à confier certaines tâches aux employés selon leur sexe ? leur âge ? leur origine supposée ou réelle ? Au niveau de la direction ? Entre collègues ? Pour quels motifs ?

Illustration

analyse de situations

Situation 1 :

Intégration d'un nouveau collaborateur

Antoine est embauché comme auxiliaire de puériculture dans une halte-garderie. Il a deux collègues, Véronique, 48 ans, et Aurore, 28 ans. Son intégration se passe bien, mais il remarque que ses collègues ne le laissent jamais seul avec les enfants, notamment lors des phases de soin et de toilette. Il vous en parle en tant que responsable. Comment réagissez-vous ?

Analyse proposée :

1. La situation relève-t-elle d'une discrimination ? Ou présente-t-elle des risques de discriminations ?

Si oui, de quel ordre ?

Pour savoir si la situation relève d'une discrimination au sens de la loi, il faut se poser quatre questions :

- > Y a-t-il un acte ? Une décision ? Les faits sont-ils prévus par la loi ?
- > Y a-t-il une différence de traitement qui relève d'un traitement prohibé ?
- > Cette différence entraîne-t-elle un préjudice ?
- > Cette différence de traitement peut-elle se justifier par un objectif légitime ?

La décision semble-t-elle proportionnée ?

Dans la situation présentée, un employé homme constate qu'il est traité différemment de ses collègues femmes. Il n'a pas accès à certaines tâches.

Il s'agit de fait d'un traitement défavorable dans l'exercice de son travail, reposant sur un critère prohibé par la loi, celui du sexe. Ce traitement différencié est préjudiciable dans la mesure où il traduit une méfiance envers l'employé du seul fait de son sexe. Il y a donc bien discrimination au sens de la loi.

2. Devez / pouvez-vous mettre en place une action ? Pourquoi ?

Deux types d'actions peuvent être envisagés :

> **Par rapport au fait de discrimination**

La discrimination est contraire à la loi. Il s'agira donc pour les responsables consultés de réagir pour rééquilibrer la situation. Le salarié discriminé pourrait le cas échéant décider d'agir en faisant appel à une autorité externe à la structure pour faire valoir ses droits.

> **Par rapport aux représentations stéréotypées**

En plus de la mise en conformité avec les normes légales, il est important de travailler sur les représentations des collègues, et éventuellement celles des parents – si l'on constatait les mêmes réticences. Il apparaît en effet que sa qualité d'homme rend Antoine suspect aux yeux de ses collègues, qui se réservent certaines tâches « sensibles » comme la toilette ou les soins. La crainte d'une accusation d'attouchements pédophiles conduit aussi beaucoup de professionnels hommes à éviter systématiquement ce genre de tâches, se confinant eux-mêmes à des activités perçues comme « masculines ».

3 . Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement) ?

En direction de quels types de publics (en interne : salariés et administrateurs ; en externe : financeurs et partenaires, auprès des « usagers » : parents et enfants) ?

En tant que responsable hiérarchique, il est important de travailler deux aspects : les conditions effectives de travail et les représentations de genre.

Il s'agira donc dans un premier temps de définir objectivement la répartition des missions dans la structure. Un planning de répartition des tâches peut ainsi permettre de légitimer l'investissement de l'employé homme, en rappelant qu'il s'agit d'une mission qui fait partie intégrante du poste.

Il est par ailleurs important de permettre l'ouverture d'un espace de dialogue, par des réunions d'équipe régulières, pour reprendre ces questions et permettre à tous les salariés de formuler certains non-dits. Le responsable pourra alors resituer le rôle d'un professionnel et entamer un travail sur des représentations stéréotypées qui ne sont pas toujours conscientes.



Situation 2 : Composition d'une équipe

Au sein de l'équipe du Multi-accueil « Les bambins », l'équipe est composée de la manière suivante :

> Marion 28 ans, Adeline 35 ans, Viviane 38 ans, et Alexia 25 ans sont éducatrices de jeunes enfants et responsables des unités de vie.

> Au sein de chaque unité de vie, trois auxiliaires de puériculture assistent l'éducatrice de jeunes enfants. Au sein de l'unité « les p'tits loups », Gulsun, 25 ans, Véronique 54 ans, Fatou 33 ans sont les agents de puériculture. Fatou est régulièrement sollicitée par ses collègues pour intervenir auprès d'enfants et de familles originaires d'Afrique, tandis que Gulsun l'est pour les familles originaires de Turquie.

> Fatima, 52 ans, est agent d'entretien. Elle porte le voile.

> Alexandre, 32 ans, est le cuisinier.

> Mohammed, 45 ans, est un agent polyvalent dévolu aux travaux divers de la crèche.

Analyse proposée :

1. La situation relève-t-elle d'une discrimination ?

Ou présente-t-elle des risques de discriminations ?

Si oui, de quel ordre ?

Pour savoir si la situation relève d'une discrimination au sens de la loi, il faut se poser quatre questions.

> Y a-t-il un acte ? Une décision ? Les faits sont-ils prévus par la loi ?

> Y a-t-il une différence de traitement qui relève d'un traitement prohibé ?

> Cette différence entraîne-t-elle un préjudice ?

> Cette différence de traitement peut-elle se justifier par un objectif légitime ?

La décision semble-t-elle proportionnée ?

Dans cette situation, deux aspects sont à prendre en considération : la composition de l'équipe d'une part et les sollicitations des collègues d'autre part.

La composition de l'équipe

À priori, il n'y a pas de discrimination apparente dans cette composition d'équipe. Elle présente des profils très divers (âge, sexe, origine...) et rien ne semble indiquer que la structure ait fondé ses recrutements sur des critères illégaux.

Par contre, des stéréotypes, ou du moins, des fonctions stéréotypées apparaissent :

> Toutes les éducatrices de jeunes enfants sont des jeunes femmes entre 25 et 40 ans, et qui, d'après leur prénom paraissent appartenir « au groupe majoritaire ». Elles font partie du personnel encadrant de la structure.

> Les auxiliaires de puériculture sont de différentes origines, d'après leur prénom. Rappelons toutefois que la nature du prénom ne présage en rien de leur nationalité étrangère.

> La femme de ménage est de confession musulmane.

> Le cuisinier et l'agent polyvalent sont d'origine maghrébine.

Sans parler de discrimination liée à l'origine au sens légal, cette composition d'équipe traduit certains stéréotypes et associe certaines places et statuts à des idées de genre et d'origine.

Cette situation relève plutôt de la discrimination systémique, c'est-à-dire d'un ensemble de représentations et de pratiques, volontaires ou non, qui contribue à perpétuer des inégalités. Ce type de discrimination n'est punissable que si l'on peut rattacher certaines de ces pratiques au fait d'un responsable. En effet, la discrimination systémique relevant d'un ensemble de processus qui dépassent les individus, et ce n'est qu'à travers sa concrétisation dans des comportements illégaux ou répréhensibles qu'elle peut être sanctionnée. Cette situation reproduit des représentations sociales souvent inconscientes.

Sur les sollicitations des collègues

Solliciter une collègue pour communiquer avec une famille avec laquelle elle partage la langue, repose sur le postulat d'une supposée proximité culturelle qui ne constitue pas une discrimination au sens légal. Cette décision ne relève en effet pas d'une différence de traitement prohibé et préjudiciable. Le vécu de la collègue est vu comme un atout : elle aurait une meilleure connaissance des cultures, des mœurs, des tabous de ces familles qu'il ne serait pas possible de décoder si l'on n'est pas de la « même origine ». Mais cette attitude traduit une catégorisation s'appuyant sur des stéréotypes. La diversité d'une équipe est certes une source de richesse, mais à trop penser en termes de diversité, on prend le risque de « culturaliser » les rapports et d'assigner des comportements, voire des compétences à des origines, sans lien avec la formation ou l'expérience professionnelle.

2. Devez / pouvez-vous mettre en place une action ? Pourquoi ?

Sur la composition des équipes

Si cette équipe a été recrutée et installée ainsi, la seule action possible serait d'apporter la même considération à chacun, quel que soit son statut et ses fonctions :

- > Tous les salariés ont connaissance du projet d'établissement et les valeurs que défend la structure ont été expliquées à chacun
- > Tous les salariés figurent sur le trombinoscope affiché
- > Tous les salariés sont présentés aux enfants et aux familles
- > Deux ou trois réunions annuelles sont proposées à l'ensemble des salariés.

Par rapport aux sollicitations en direction des collègues

La diversité, la pluralité des connaissances des uns et des autres est une richesse. Mais il faut être attentif à ne pas plaquer des compétences en fonction des origines. Gulsun, aux origines turques d'après son prénom, ne parle pas forcément le turc. Françoise, qui a vécu dix ans à Istanbul, sera peut-être plus pertinente sur ce sujet.

3. Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement) ?

En direction de quels types de publics ?

Sur la composition des équipes :

Au niveau de la direction (DRH – gestionnaire...)

- > Sensibiliser la direction aux conséquences d'un tel recrutement et aux représentations qu'il véhicule.
- > Rappeler la mission d'une structure d'accueil petite enfance : transmission de valeurs qui permettront aux enfants de grandir dans une société juste et égalitaire
- > Demander un réajustement lors des prochains recrutements.
- > Veiller à ce que chaque membre de l'équipe soit considéré à égalité.

Par une sensibilisation auprès des écoles de formation de professionnels petite enfance.

- > Meilleure information sur la diversité des métiers et des compétences requises.
- > Sensibiliser aux stéréotypes véhiculés et leurs conséquences.
- > S'appuyer sur des expériences innovantes dans ce secteur.

Par rapport aux sollicitations en direction des collègues

> S'appuyer sur les fiches de poste pour reconnaître les compétences et non sur la nationalité.

- > Les porter à la connaissance de l'équipe.
- > Proposer une supervision extérieure et régulière des pratiques où ces problèmes pourraient être abordés sans enjeu professionnel.

À retenir

Travailler à débusquer les risques discriminatoires dans les pratiques quotidiennes, c'est rendre effective et réelle l'égalité de tous, enfants, familles et professionnels. Revenir sur les modes de fonctionnement, les procédures, les modalités de décision dans une logique de vigilance collective, c'est garantir un fonctionnement de la structure non-discriminatoire et donc au service de tous.

L'approche non-discriminatoire promue dans ce guide, fruit d'un travail avec des équipes de professionnels de la petite enfance, repose sur trois types de démarches à mettre en œuvre au sein des structures.

Un travail sur les procédures d'inscription et de sélection du public accueilli, pour plus de transparence et de garanties d'égalité.

Concrètement cela passe par :

- > Connaître le public potentiel de la structure : s'appuyer sur un diagnostic social récent.
- > Permettre l'information de tous les publics, par une communication accessible par des formes variées.
- > Définir des critères de sélection objectivables (concrets, vérifiables et définis en amont).
- > Privilégier la collégialité des décisions pour permettre la confrontation des approches, le croisement des points de vue et l'argumentation sur les décisions.
- > Expliciter les décisions prises.

Une attention portée à la transcription dans les pratiques quotidiennes de la logique d'égalité, avec une concrétisation du projet d'établissement (porteur de cette dimension), qui ne doit pas être seulement un guide d'intention mais un outil pratique.

- > Revenir sur les procédures mises en place en se demandant quelle vision cela traduit de la place de chacun, de la famille, en quoi elle procède d'une égalité de traitement...
- > Formaliser les pratiques professionnelles pour identifier les objectifs poursuivis et les points de tension éventuels, afin de donner des outils pour la résolution des situations potentiellement problématiques.
- > Questionner régulièrement le projet d'établissement pour s'assurer de sa pertinence au quotidien.
- > Impliquer les familles, les salariés et les enfants dans la construction du projet afin de permettre par la multiplication des approches d'assurer l'égalité de traitement.

Une réflexion sur la place et les statuts de chacun, de l'enfant au professionnel, où chacun est envisagé comme acteur du projet commun.

- > Repenser les rôles et les missions de chacun des acteurs et travailler sur les représentations qu'on y associe pour en vérifier la cohérence avec la démarche de non-discrimination.
- > Définir les postes, au niveau des équipes de professionnels, en fonction de compétences objectives attendues par chacun.
- > Analyser la composition des équipes professionnelles.

C'est en réinterrogeant ses pratiques, en proposant des espaces d'échange et de réflexion commune qu'il sera possible de construire un accueil de la petite enfance vraiment égalitaire, où tous les enfants seront en mesure de se développer et de s'épanouir pleinement dans une démarche non-discriminatoire.

Quelques définitions

Travaux et ressources sur l'émergence des préjugés et des stéréotypes chez les jeunes enfants

Préjugés, stéréotypes, discrimination

Si la notion de discrimination s'est construite à travers une approche d'abord juridique, la discrimination doit également être pensée à travers les interactions sociales et le rapport à l'autre.

Les discriminations et les pratiques discriminatoires se fondent en effet sur des représentations sociales.

Chaque personne est porteuse de représentations sociales, construites à partir de son expérience, des savoirs qui lui ont été transmis, et qui lui permettent d'agir et de comprendre le monde.

« On entend par représentation sociale une forme de connaissance, dite de sens commun, socialement élaborée et partagée. Constituée à partir des expériences, des informations, des savoirs, des modèles de pensée. Elle a une visée pratique d'organisation, de compréhension et d'orientation des conduites. Elles sont produites par des individus et portent la marque de leur milieu d'appartenance. Ces représentations agissent comme des grilles de lecture et des guides d'action. »

(Denise JODELET, Les représentations sociales, 1993)

Elles sont d'autant plus difficiles à faire évoluer qu'elles sont ancrées dans la culture et l'histoire de vie de l'individu.

La représentation se distingue du stéréotype et du préjugé. Si toute relation humaine (d'individu à individu ou de groupe à groupe) est porteuse de représentations, dans certains cas, cette relation peut induire la construction de stéréotypes.

Les stéréotypes consistent en une opinion préconçue concernant des personnes ou des groupes sociaux (par exemple : « les allemands sont stricts »). Le stéréotype s'appuie sur des idées toutes faites et justifie notre propre identité par contraste ou comparaison avec le caractère que l'on attribue à l'autre groupe.

Ce stéréotype peut donner lieu à des jugements injustifiés et défavorables appelés préjugés, qui conduisent à la discrimination s'ils prennent forme dans les pratiques et les comportements. Le préjugé peut se définir comme « *une antipathie basée sur une généralisation rigide et erronée. Cela peut être ressenti ou exprimé. Cela peut être dirigé envers un groupe entier ou envers un individu parce qu'il est membre de ce groupe* ».

(G.W. Allport, The nature of prejudice. Reading. 1954. MA : Addison-Wesley)

Quelques outils complémentaires bibliographie

Construction de l'identité et émergence des préjugés chez le jeune enfant

> M. Augoustinos et D.L. Rosewarne, « **Stereotype knowledge and prejudice in children** », *British Journal of Developmental Psychology*, vol. XIX, part I, mars 2001. Les recherches sur les préjugés racistes chez les jeunes enfants montrent que, dès 4 ans, les enfants blancs préfèrent les Blancs. Cette préférence va en s'accroissant jusqu'à 7 ans, âge à partir duquel les préjugés racistes déclinent. Pourquoi ? Les auteurs d'une étude testent une hypothèse : les réponses des plus petits reflètent leur connaissance des stéréotypes en vigueur dans leur société ; ils ne sont pas encore capables d'avoir une opinion personnelle distincte, alors qu'à 8-9 ans, ils font la distinction entre ce que pensent les autres et ce qu'ils croient, eux.

Les tout-petits ont-ils des préjugés ?

> Christa Preissing, sociologue, docteur en philosophie, coordinatrice du réseau européen DECET. Petra Wagner, pédagogue, formatrice pour la pédagogie interculturelle et le multilinguisme. Les jeunes enfants identifient ce qui est perçu comme positif ou négatif par leur environnement. Être conscient des préjugés, prendre la mesure de leurs conséquences sur les enfants et sur les adultes, identifier les différentes formes de discriminations, chercher des moyens de les combattre au sein du lieu d'accueil, c'est ce que propose cet ouvrage. À partir d'une étude menée dans les institutions de la petite enfance en Allemagne, il présente concrètement les fondements d'une éducation interculturelle et anti-discriminatoire. (Oct. 2006 - Eres)

Prévention des discriminations - généralités

> Beque Maryline, **Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration**, in *Études et résultats*, n° 424, septembre 2005, 8 p. L'enquête Histoire de vie - construction des identités (HDV) réalisée par l'Insee en collaboration avec l'Ined comprend un module intitulé « Relation avec les autres » qui décrit les attitudes négatives auxquelles les personnes interrogées ont pu être confrontées. Les personnes immigrées et issues de l'immigration déclarent avoir été davantage en butte à de telles attitudes négatives que l'ensemble de la population. Des comportements intolérants à caractère « raciste » sont plus spécifiquement cités par 1/4 des immigrés et personnes issues de l'immigration contre 14 % de l'ensemble de la population. (<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er424.pdf>)

> Brinbaum Yael, SAFI Mirna, SIMON Patrick, **Les discriminations en France: entre perception et expérience**, Paris, Institut national d'études démographiques (INED), 2012, 34 p., (Doc. de travail n° 183). Voici une analyse des résultats préliminaires de l'enquête Trajectoires et origines - enquête sur la diversité des populations en France, coproduite par l'INED et l'INSEE et réalisée entre sept. 2008 et fév. 2009. La prise en compte du phénomène discriminatoire par les instances politiques est aujourd'hui réelle, particulièrement en France. Il est nécessaire, pour ajuster les actions non-discriminatoires, d'établir des mesures au plus près de la réalité, réalité difficile à appréhender. C'est pourquoi les auteurs après avoir présenté les différents types de mesure actuellement utilisés, et préconisé le croisement de ceux-ci, apportent leur contribution et tirent les constats de cette enquête permettant de mieux approcher la réalité des phénomènes discriminatoires. (http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1613/publi_pdf1_183.pdf)

> **Collectif, Discriminations - I - De quoi parle-t-on ?**, in *Vie Sociale*, n° 3, juillet-septembre 2006, 133 p. Ce numéro de « Vie Sociale » aborde la question du « concept » de discrimination sous plusieurs angles (aspects philosophiques, légaux, conditions sociales, historiques et politiques, discrimination positive en question...) et présente un certain nombre de « situations discriminatoires » illustrant cette question (inégalités dans le champ de l'insertion sociale, sexisme, racisme...).

> **Dessen Torres Véronique, Tu ne discrimineras pas !? Des intentions aux pratiques professionnelles**, Paris, *Les points sur les i*, 2011, 153 p. Cet ouvrage propose, à partir des questions et des expériences de professionnels de terrain, des repères analytiques sur les dynamiques à l'œuvre en matière d'égalité et de non-discrimination. L'auteur, consultante depuis 12 ans, a mené de nombreuses interventions sur la professionnalisation des acteurs en matière de non-discrimination. Elle capitalise ici les enseignements de sa pratique, pour « continuer à accompagner les professionnels de terrain à assumer des pratiques et des positions professionnelles éthiques et équitables ».

> **HALDE, Mieux connaître pour mieux combattre : Les discriminations à l'épreuve des savoirs et des pratiques - Colloque du 2 décembre 2009 -Bibliothèque Nationale de France, Paris, HALDE, 2010, 74 p.** Ce document présente les actes du colloque. Trois objectifs étaient particulièrement visés : Présenter les résultats des recherches récentes menées en sciences humaines et sociales sur les discriminations - Organiser des confrontations interdisciplinaires pour tenter de clarifier, autour de thématiques transversales, les notions qui se rattachent aux discriminations - Favoriser les échanges d'expérience entre chercheurs et acteurs impliqués dans la lutte contre les discriminations. (http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Colloque_DRESS_MiRe_HALDE.pdf)

> **Lanquetin Marie-Thérèse, Egalité, diversité et... discriminations multiples**, in *Travail, genre et sociétés*, n°21, avril 2009, pp. 91-106 Cet article revient sur le principe d'égalité et de non-discrimination. Marie-Thérèse Lanquetin présente l'évolution du droit communautaire en la matière. Elle interroge la montée en puissance du thème de la « diversité » dans le débat public et son articulation avec les règles juridiques anti-discriminatoires. Elle montre que la réflexion s'oriente aujourd'hui, sur la notion de discrimination multiple qui concerne le plus souvent les femmes. Il s'agit d'appréhender les phénomènes discriminatoires, non plus sur le fondement d'un seul motif mais, sur « l'intersectionnalité » des motifs.

> **Legal Jean-Baptiste, Delouee Sylvain, Stéréotypes, préjugés et discriminations**, Paris, Dunod, 2008, 127 p. (*Les Topos*). Cet ouvrage propose les définitions des concepts de stéréotypes, préjugés et discriminations et d'entrevoir les relations qu'ils entretiennent. Il revient, en s'appuyant sur des recherches en psychologie sociale, sur leur origines, mesures, utilité et conséquences. Il se veut un complément du site internet de médiation scientifique Préjugés & Stéréotypes. (<http://www.prejuges-stereotypes.net/>).

> **Robert Christophe, Fors Recherche sociale, Agir concrètement contre les discriminations, Profession Banlieue, 2004, 64 p.** (*Les outils*) Ce rapport est la restitution d'une formation animée par Christophe R. en oct. 2003. La maîtrise des mécanismes discriminatoires et la connaissance des dispositifs destinés à les combattre permettent d'élaborer des programmes d'action : diagnostic territorialisé, actions de sensibilisation, de formation et de formation-action. Ce document explore les discriminations d'un point de vue théorique et donne quelques exemples de programmes d'action. (http://www.professionbanlieue.org/f1163_Agir_concretement_contre_les_discrimination.pdf)

> **Cohen Emerique, Margalit. EHEPS (2011), *Pour une approche interculturelle en travail social***. La pratique des travailleurs sociaux auprès des migrants et de leurs enfants les confronte à de nombreux obstacles devant lesquels ils se trouvent souvent très démunis. Pour aider à les surmonter, Margalit Cohen-Emerique propose ici un concept d'« approche interculturelle » et une méthode « chocs culturels » ou « incidents critiques » .

> **Freire, Paulo réédition La Découverte (2001) *Pédagogie des opprimés***. Paulo Freire s'inscrit dans une optique de lutte pour la libération des populations opprimées. Sa pratique d'alphabétisation l'amène à comprendre la place primordiale de la conscientisation comme préalable à toute action transformatrice. Il s'efforce de préciser les attitudes mentales et relationnelles qui obscurcissent ou qui éclairent la conscience personnelle et collective. Il appuie sa réflexion sur l'analyse marxiste des rapports de force entre les groupes humains et une éthique humaniste de l'action humaine.

> **Honneth, Axel éd. Du Cerf Coll Passage (2000), *La lutte pour la reconnaissance***. L'objet de la philosophie sociale développée ces dernières années par Honneth, le successeur d'Habermas à Francfort, est de penser la vie sociale comme intrinsèquement conflictuelle et de montrer que ce conflit ne la détruit pas parce qu'elle est animée par une lutte pour la reconnaissance. Celle-ci se décline en trois grandes formes, l'amour, le droit et la solidarité, qui conditionnent la découverte et l'épreuve que chacun fait comme individu (confiance), comme personne (respect) et comme sujet (estime). Réduit à trois aspects principaux, le mépris subi par chacun atteint l'une ou l'autre de ses relations pratiques. Il lui révèle la forme de reconnaissance dont il manque et le précipite dans la lutte. La philosophie sociale d'Honneth met donc à jour la dimension morale des luttes sociales.

DVD-ROM Témoignages (Document projeté, vidéo)

> **Vandenbroeck Michel, Peeters Jan, Gielen Mark - Éd. DECET 2004**
Une berceuse pour Hamza - Un service d'accueil de l'enfance, un espace de rencontre. Le journaliste de voyage Mark Gielen découvre comment les lieux d'accueil européens gèrent la diversité. Dans sa quête, il s'arrête dans 4 lieux d'accueil petite enfance de 4 villes : Gand (Belgique), Aubry (France), Berlin (Allemagne) et Birmingham (Royaume-Uni), où il découvre un service exceptionnel offert aux enfants et à leurs familles.

> **Boudry Caroline, Van der Mespel Sandra, Van Daele Siska - Éd. VBJK 2010**
L'histoire du langage : Le défi du néerlandais à relever dans un cadre plurilingue. Ce film nous invite à rendre visite à plusieurs lieux d'accueil (crèches) bruxellois. Le personnel d'encadrement, les accompagnatrices et les parents racontent leur histoire, donnent des tuyaux et illustrent comment naissance peut être donnée à l'interaction langagière.

Revue

> **Le Furet n° 66 (2011) : *Déjouer les discriminations* - Éd. www.lefuret.org**
S'intéresser à cette question des discriminations au sein de la petite enfance, s'inscrit dans une volonté affichée de lutter contre les phénomènes d'exclusion et de développer, dès la petite enfance, des actions de prévention qui favorisent à la fois la socialisation, l'éveil et un équilibre affectif apportant une sécurité suffisante à tous les enfants. Pour mieux servir l'égalité des chances, il nous faut accepter de nous interroger sur ce qui, le plus souvent de manière non intentionnelle dans le champ de la petite enfance, génère des effets discriminatoires. Dans notre recherche permanente de ce qui contribue à définir la qualité d'accueil, ce simple questionnement nous a fait cheminer, apprendre, c'est-à-dire déconstruire nos habitudes, nos certitudes et nos préjugés pour découvrir des réalités qui échappaient à notre entendement.

Nous tenons à remercier
toutes les personnes qui se sont impliquées
dans les groupes de travail et de réflexion
qui ont conduit à l'élaboration de ce guide :

- > Michèle Baehr et Christine Krimm coordinatrices petite enfance de la Ville de Lingolsheim,
- > Delphine Delacour, coordinatrice People and Baby,
- > Valérie Didier-Laurent, coordinatrice territoriale petite enfance de la Ville de Strasbourg,
- > Djemila Gremiaud, fondation Stenger Bachmann,
- > Sylvie Gruber, coordinatrice petite enfance de la Ville de Schiltigheim,
- > Yvette Hamada, coordinatrice petite enfance de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden,
- > Astrid Lepiez, Chef de service, Enfance et Jeunesse, Ville de Schiltigheim,
- > Michèle Lewonczuck, association Le Furet,
- > Armelle Mallette, responsable du multi-accueil Les Lutins du Marais, Ville de Schiltigheim,
- > Gabrielle Marie et Rachida Sebbat, chargées de mission, DRJSCS Alsace,
- > Zoubida Naïli, chargée de mission discrimination, Ville de Strasbourg,
- > Mohamed Taleb, directeur adjoint de l'ÉDIAC,
- > Caroline Walter-Parent, déléguée pour le développement Familial CAF du Bas-Rhin.

Ainsi que les équipes des établissements :

- > La halte-garderie Adolph Sorgus de Schiltigheim,
- > La crèche d'entreprise L'arbre à bulles d'Illkirch-Graffenstaden,
- > La micro-crèche La Cour Enchantée de Strasbourg,
- > Le multi-accueil Les Lutins du Marais de Schiltigheim,
- > La halte-garderie Les Marronniers de Schiltigheim,
- > Le multi-accueil Le Petit Jardin de Lingolsheim,
- > Le multi-accueil des Poteries de Strasbourg,
- > La crèche parentale La Trottinette de Strasbourg.

*Photos p. 7, 10, 13, 16 à 28, 36 : Multi-accueil « La souris verte » - Villé
Photo p. 15 : Exposition « Mon papa et moi, tendre complicité » Illkirch (67) - 2008
Photos p. 30, 45 : « Chemin Faisant » - Villé - Cendrine et Annick Bidal
Photo p. 31 : « Crèche Familiale La Pirouette » M.O. Straehli
Photos p. 33, 41, 42, 47 : Jan Peeters, VBJK
Maquette : Danièle Messner, le Furet
Impression : Cat Essor, Strasbourg*



6 quai de Paris
67000 Strasbourg
00 33 (0)3 88 21 96 62
contact@lefuret.org

petite enfance & diversité

www.lefuret.org

Pour et par les **Professionnels de la petite enfance**

- > Organisme de **FORMATION**
- > Organisateur de **COLLOQUES, JOURNÉES d'ÉTUDES**
- > **ACCOMPAGNEMENT** d'équipes et de projets
- > **RECHERCHES & ACTIONS**
- > **ÉDITEUR** d'ouvrages, guides et revues
- > **Newsletter du Réseau Petite Enfance en France**
- > **MÉDIATHEQUE** & Ateliers débats



ORIV

1 rue de la Course
67000 Strasbourg
00 33 (0)3 88 14 35 89
contact@oriv.fr

www.oriv-alsace.fr

**L'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville
CENTRE DE RESSOURCES** sur les questions relatives à :

- > l'intégration des populations immigrées,
- > la prévention des discriminations,
- > la cohésion sociale et territoriale.

L'ORIV a pour objet de développer et de diffuser des connaissances sur ces trois thèmes.