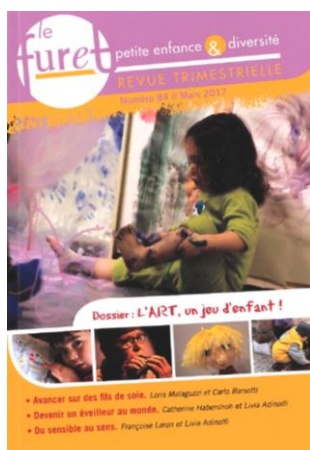


Pas à pas... Prévenir les discriminations

Recueil des articles parus dans la revue Le Furet 2015 – 2018

écrits par Gaëlle Donnard,
Directrice de projets à l'ORIV



Pas à pas... Prévenir les discriminations

Auteure : Gaëlle Donnard, Directrice de projets à l'ORIV

Procédure d'agrément et pratiques religieuses <i>N° 88 – Mars 2018</i>	5
Accueil individuel et prévention des discriminations : repérer et agir <i>N° 86 – Septembre 2017</i>	7
Compétences professionnelles ou compétences « ethniques » ? <i>N° 85 – Juin 2017</i>	9
Choisir une assistante maternelle... en fonction du lieu de résidence <i>N° 83 – Décembre 2016</i>	11
L'intégration d'un nouveau collaborateur <i>N° 82 – Septembre 2016</i>	13
Jeux et stéréotypes de genre <i>N° 81 – Juin 2016</i>	15
L'accueil d'un enfant présentant des problèmes de santé <i>N° 80 – Mars 2016</i>	17
Le repas... et la prise en compte des convictions religieuses ou philosophiques <i>N° 79 – Décembre 2015</i>	19
Attribuer les places...ou le casse-tête chinois ? <i>N° 78 – Septembre 2015</i>	21
La participation au comité d'établissement <i>N° 77 – Juin 2015</i>	23
L'allergie alimentaire <i>N° 76 – Mars 2015</i>	25



Le Furet est un centre de ressources ayant pour vocation de prévenir les exclusions et les discriminations dès la petite enfance, en favorisant les échanges entre professionnels, parents, acteurs sociaux et toute personne concernée par l'enfance. Il a pour but de permettre à chaque enfant de grandir dans un environnement sécurisant et chaleureux, de développer ses potentialités et de se socialiser dans les meilleures conditions.

Pour plus d'informations : www.lefuret.org

Contact : Marie Nicole Rubio – Directrice
6 quai de Paris – 67000 Strasbourg
Tel : 03 88 21 96 62
Mail : marienicole.rubio@lefuret.org



L'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville est un centre de ressources sur les questions relatives à l'intégration des populations immigrées, à la prévention des discriminations et à la cohésion sociale et territoriale (à travers la politique de la ville). Il intervient sur la région Grand Est. Il a pour objet de développer et de diffuser des connaissances sur ces trois thèmes.

Pour plus d'informations : www.oriv.org


Contact : Gaëlle Donnard – Directrice de projets
1 Rue de la Course – 67000 Strasbourg
Tel : 03 88 14 35 89
Mail : g.donnard@oriv.fr

Pas à pas ... prévenir les discriminations

Depuis 2015, l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville collabore, par le biais de la rubrique *Pas à pas ... prévenir les discriminations*, à la revue *Le Furet petite enfance et diversité*, éditée par l'association Le Furet. Cette rubrique est née de la volonté de prolonger les réflexions et les connaissances développées par nos deux associations sur la prévention et la lutte contre les discriminations dans le champ de la petite enfance. Elle s'inscrit dans la continuité des différents projets menés en partenariat : identifier les risques de discriminations ; formuler des pistes de travail ; sensibiliser et informer les professionnels-les.

Travailler sur les enjeux d'égalité à partir de la notion de discriminations n'est pas forcément une évidence pour les professionnels-les du champ de la petite enfance. La discrimination relève à la fois d'un cadre juridique mais aussi de processus psycho-sociaux et sociétaux. Elle a une dimension à la fois individuelle et collective. Elle n'est pas toujours évidente à identifier et n'est pas toujours visible. On peut avoir le sentiment que « quelque chose » cloche, mais il n'est pas toujours facile d'affirmer qu'une décision ou qu'une pratique est discriminatoire. Admettre l'existence d'une discrimination, c'est aussi admettre qu'une pratique puisse être contraire aux valeurs d'égalité et de justice que l'on désire porter.


S'engager dans une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations demande de questionner les fonctionnements institutionnels et les comportements individuels à l'aune de trois enjeux : s'appuyer sur le droit, comme outil d'analyse et de régulation des pratiques ; interroger ses représentations, à la fois personnelles et collectives ; centrer l'action sur la transformation des pratiques et des procédures et non sur l'adaptation des publics aux normes de l'institution.



En termes de méthode, il nous a toujours semblé important d'explorer la prévention et la lutte contre les discriminations à partir de situations concrètes et de questions rencontrées dans le quotidien. C'est prendre, parfois, le risque de caricaturer certains comportements, et peut-être, de renforcer certaines représentations. Mais, cela permet de s'ancrer dans le réel, à partir de l'expérience, des préoccupations et du questionnement des professionnels-les.

Chaque article analyse donc une situation concrète, que chaque professionnel-le est susceptible de rencontrer dans son quotidien. A partir de questions clefs, il s'agit d'identifier si la situation relève, ou non, d'une discrimination et de proposer des pistes d'action et / ou de réflexion. Les objectifs sont de donner des repères juridiques et conceptuels ainsi que des repères pour agir et sortir du sentiment d'isolement et d'impuissance, parfois ressentis par les professionnel-les.

Repérer une discrimination, comprendre les processus qui y mènent, mettre en place les actions pour les prévenir ou lutter contre, exigent la construction de savoirs et de compétences. La rubrique écrite pour le Furet a l'ambition d'y contribuer par l'apport de connaissances claires et synthétiques. Elle se veut également une invitation au débat et à la réflexion.





Pas à pas... prévenir les discriminations

Procédure d'agrément et pratiques religieuses

Gaëlle Donnard

Madame A. souhaite devenir assistante maternelle. Comme le prévoit la procédure d'agrément, Madame Z, l'infirmière puéricultrice du Conseil départemental, procède à un entretien d'évaluation qui a lieu au domicile de la candidate. Elle remarque, dans la chambre, un Coran et un tapis de prière. Madame Z. interroge Madame A. sur ses croyances et pratiques religieuses.

Quelle lecture faire de la situation à partir des questions clés ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Elle peut prendre différentes formes : directe, indirecte, systémique..

Comme toute procédure de sélection, la délivrance d'un agrément peut potentiellement receler des risques de discriminations. Dans cette situation, les questions clés à se poser sont :

- Quels critères déterminent l'obtention de l'agrément ?
- La présence de signes religieux dans une des pièces de la maison justifie-t-elle des questions spécifiques sur les pratiques religieuses de l'assistante maternelle ? Ces questions sont-elles potentiellement discriminatoires ?
- Toutes les pratiques religieuses suscitent-elles les mêmes questions ?

Analyse de la situation

Pilotée par les Conseils départementaux et mise en place pour professionnaliser l'activité d'assistant.e maternel.le, la procédure d'agrément a pour objectif de vérifier « si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs (...), en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne. »¹

Les visites à domicile et les entretiens consistent à estimer, outre les conditions matérielles d'accueil, des savoir-faire et des savoir-être. Il s'agit d'un exercice normatif dans la mesure où les questions posées cherchent à saisir si le bien grandir de l'enfant sera garanti au regard des normes de sécurité physique et de puériculture posées par l'institution. Au-delà des critères formels définis par les textes légaux², cette procédure repose aussi sur une rencontre entre deux personnes, avec la part de subjectivité inhérente à toute rencontre.

Bien que le domicile reste un lieu privé (même s'il devient ensuite le lieu d'une activité professionnelle), il délivre un certain nombre d'informations sociales qui génèrent des interactions particulières³. La visite peut amener l'infirmière puéricultrice à poser des questions plus personnelles liées aux manières de vivre et aux signes qui se donnent à voir tels que les pratiques religieuses, ou encore la cigarette ou l'état de santé.

D'un point de vue juridique, ces questions, pour ne pas être discriminatoires, doivent rester en lien avec l'objectif poursuivi : évaluer si les pratiques garantiront la santé, la sécurité et l'épanouissement du jeune enfant. En l'occurrence, en quoi la pratique religieuse, si elle existe, peut-elle être un obstacle à la sécurité de l'enfant, son éveil ou sa santé ? Cette question reste évidemment complexe à traiter pour plusieurs raisons.

Les notions de sécurité et d'éveil de l'enfant peuvent renvoyer à certaines normes partagées, mais aussi à un ensemble de valeurs qui varient en fonction des individus, de leur éducation et, pour un.e cadre de santé, de sa conception du métier d'assistant.e maternel.le.

Les questions posées⁴ qui porteront sur les prières (faites-vous la prière pendant l'accueil des enfants ?), l'alimentation (acceptez-vous de donner du porc ?), le rapport aux pères (acceptez-vous de laisser entrer un homme ?), les sorties... sont inévitablement porteuses de représentations sociales sur l'Islam. Elles peuvent susciter deux réactions : estimer que « c'est toujours mieux d'en parler » ou, au contraire, que ces questions véhiculent une vision essentialisante et stigmatisante d'une religion.

Enfin, même si les questions posées sont factuelles, objectivées et apparaissent justifiées, un risque de discrimination systémique est sous-jacent : ces questions ne sont-elles pas plus particulièrement posées aux candidates supposées être musulmanes ? Une croix et une bible susciteront-elles autant de questions quant aux impératifs de sécurité et d'éveil ? La focalisation sur l'Islam est un risque, dans un contexte social où les questions ayant trait à la religion ont une charge symbolique et politique forte. Il faut être attentif à ce qu'elle ne génère pas une inégalité de traitement entre des candidates aux profils comparables, à travers une exigence accrue vis-à-vis de certaines candidates de démontrer que leur pratique religieuse est compatible avec le métier d'assistant.e maternel.le.

Pour aller plus loin...

Suite à l'affaire Babyloop, il avait été envisagé d'étendre l'obligation de neutralité, applicable aux fonctionnaires, aux assistantes maternelles, sous agrément du Conseil départemental, exerçant à leur domicile. Cette extension est apparue comme problématique, car elle entre en contradiction avec plusieurs principes constitutionnels : liberté contractuelle, liberté religieuse et liberté de travail.

Il est important de préciser qu'une fois l'agrément obtenu, un.e assistant.e maternel.le pourra relever de deux statuts différents :

- Dans la majorité des cas, il ou elle est embauché.e par un particulier employeur et a un statut de salarié.e de droit privé, régi par le code du travail. Le principe applicable est celui de la liberté d'exprimer ses convictions religieuses, politiques, philosophiques à condition de ne pas porter atteinte aux droits d'autrui et de respecter les règles d'hygiène et de sécurité. La régulation des pratiques religieuses se fera, avant tout, avec les parents employeurs.
- Dans des cas plus rares, les assistants.te.s maternels.le.s peuvent directement être embauché.e.s par le Conseil départemental. Ils ou elles ont alors le statut d'agents non titulaires et sont soumis à l'obligation de neutralité qui s'applique aux agents de la fonction publique. ■

NOTES

1 // Article L421-3 Code de l'action sociale et des familles

2 // Décret 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agréments des assistants maternels

3 // Voir les travaux produits par le courant de sociologie interactionniste et plus particulièrement les travaux du sociologue Erving Goffman

4 // Voir l'enquête « Devenir assistante maternelle : dimensions ethno-religieuses d'une double sélection », Rapport remis à l'ARDIS, Octobre 2015, sous la direction de Simona Tersigni



DIRECTRICE
DE PROJETS
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL DE
L'INTÉGRATION
DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa



Pas à pas... Prévenir les discriminations

Accueil individuel et prévention des discriminations : Repérer et agir

Gaëlle Donnard

QUELQUES ÉLÉMENTS CLÉS DE LA NOTE DE SYNTHÈSE DU GROUPE DE TRAVAIL DE PROFESSIONNEL.LE.S¹ SUR L'IDENTIFICATION DES DISCRIMINATIONS ET LES PISTES D' ACTIONS À ENVISAGER DANS L'ACCUEIL INDIVIDUEL DES ENFANTS.

En 2014, le Furet et l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville ont engagé une démarche visant à mieux cerner les processus discriminatoires dans le champ de l'accueil individuel. Cette réflexion portée par nos deux associations s'inscrit dans le cadre de la prévention des discriminations dès la petite enfance.

L'accueil individuel : un mode d'accueil au contexte particulier

Une réflexion sur la prévention des discriminations dans le domaine de l'accueil individuel doit prendre en compte le contexte particulier du métier d'assistant.e maternel.le. Cette activité souffre d'un manque de reconnaissance sociale lié à différents facteurs :

- Une activité héritière de celle des nourrices et des gardiennes, activité longtemps « mal définie, peu gratifiante, sans formation »², sans statut légal et mal rémunérée,
- Un métier à 99 % féminin qui « témoigne de l'assignation des femmes aux activités du care »³,
- Un métier considéré comme ne demandant pas de qualification particulière,
- Un métier souvent choisi par défaut (accès difficile au marché du travail, fondation d'une famille...),
- Un métier « invisible » qui s'exerce en solitaire et à domicile,
- Un mode d'accueil avec une fonction de suppléance par rapport au mode d'accueil collectif, qui reste le modèle de référence.

Depuis les années 90, de nombreuses évolutions réglementaires ont eu pour objectifs de reconnaître un statut professionnel aux « nourrices » et d'inciter les parents à recourir à des professionnel.le.s agréé.e.s et déclaré.e.s pour l'accueil de leurs enfants. Elles ont porté sur :

- Le renforcement du statut légal des assistant.e.s maternel.le.s et des conditions de travail,
- La formalisation des critères pour l'octroi de l'agrément,
- Le renforcement du dispositif de formation par la mise en place de 120 h obligatoires pour les assistant.e.s maternel.le.s agréé.e.s,
- La création de dispositifs, tels que les relais d'assistant.e.s maternel.le.s, les crèches familiales ou encore les maisons d'assistant.e.s maternel.le.s, pour développer l'accueil individuel et l'inscrire pleinement dans le continuum de la prise en charge et la vie d'un territoire.

Agrément et recrutement : des risques discriminatoires

Les échanges ont pointé des risques de discrimination à certains moments clés comme l'agrément ou le recrutement. En effet, ils relèvent tous deux de processus de sélection. Ils s'exercent dans des cadres différents mais ont un point commun : évaluer des compétences dans un métier qui relève, en grande partie, d'une dimension relationnelle. Il ne s'agit pas uniquement d'évaluer des « habiletés », mais aussi des savoir-faire et des savoir-être sans les naturaliser et/ou les ethniciser.

Dans le cadre de la procédure d'agrément, les critères utilisés par la PMI (issus d'un décret⁴) tendent à évaluer les demandes des candidat.e.s au regard de critères objectifs permettant de garantir la santé, la sécurité et l'épanouissement de l'enfant. Mais les visites à domicile restent des moments délicats. Les puéricultrices peuvent être amenées à poser des questions personnelles liées aux manières de vivre et aux « signes qui se donnent à voir » : la cigarette (combien fumez-vous ? à l'intérieur ?) ; l'état de santé ; ou encore les pratiques religieuses (le tapis de prière doit-il susciter des questions spécifiques quant à la pratique religieuse de l'assistant.e maternel.le ?). Si une part de subjectivité semble inévitable, il s'agit d'outiller ces professionnel.le.s pour leur permettre de mettre à distance leurs propres représentations et de se baser sur une analyse factuelle des conditions d'accueil proposées.

La rencontre entre parents et assistant.e.s maternel.le.s est aussi revenue à plusieurs reprises. Le choix des parents combine plusieurs facteurs : proximité, horaires, budget... et « feeling ». Il peut aussi mobiliser certains critères sensibles en termes de discriminations : le lieu d'habitation, les pratiques religieuses, l'âge... Le sujet est complexe à traiter pour différentes raisons. Tout d'abord, il est très difficile de prouver une discrimination à l'embauche (le fait de ne pas avoir été sélectionné.e à cause de son sexe, son origine, son quartier...) car il s'agit de faire exprimer un motif « qui ne se dit pas ». De plus, dans les métiers de services à la personne, les particuliers employeurs mettent en avant le fait « qu'ils sont libres de choisir qui ils veulent, il n'y a pas de discrimination ». Enfin, « la rencontre entre des parents-employeurs et leur assistant.e maternel.le est aussi le produit de normes et d'attentes socialement situées »⁵, chacun.e ayant tendance à rechercher l'entre-soi.

Les réflexions du groupe de travail ont abouti à la proposition de 3 pistes d'actions :

Produire de la connaissance pour mieux comprendre les inégalités et les processus de discriminations,

- Former et outiller les professionnel.le.s,
- Intégrer la prévention et de la lutte contre les discriminations au sein des dispositifs institutionnels (exemple des contrats de ville ou des schémas départementaux d'accompagnement des parents). ■

NOTES

1 // Le groupe est composé de représentantes de la CAF du Bas-Rhin, du Conseil départemental, de la DRDJSCS, de la FEPEM, de formatrices, de responsables de relais d'assistant.e.s maternel.le.s, de coordinatrice Petite enfance de Collectivités.

2 // Dupraz, L., *Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : l'évolution d'une véritable profession*, in *Spirale*, n° 48, avril 2008.

3 // Fagnani, J., Math, A., *Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées : les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ?* in *Politiques sociales et familiales* n°109, septembre 2012.

4 // Décret n° 2012-364 du 15 mars 2012.

5 // Tersigni, S., 2015. *Devenir assistante maternelle : dimensions ethno-religieuses d'une double sélection*, Paris, Ardis, Note de synthèse p.14.

POUR ALLER PLUS LOIN... :

- Note de synthèse téléchargeable :
Prévention des discriminations au sein de la petite enfance : quels enjeux au sein de l'accueil individuel

http://www.oriv.org/wp-content/uploads/furet_oriv_note_petite_enfance_discriminations-1.pdf



DIRECTRICE
DE PROJETS
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL DE
L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa



Pas à pas... prévenir les discriminations

Compétences professionnelles ou compétences « ethniques » ?

Gaëlle Donnard

AU SEIN DE L'ÉQUIPE DU MULTI-ACCUEIL « LES BAMBINS », SOUKEYE, JEUNE FEMME NOIRE, EST AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DANS L'UNITÉ DES P'TITS LOUPS. SES COLLÈGUES LUI ORIENTENT RÉGULIÈREMENT LES ENFANTS ET PARENTS ORIGINAIRES D'AFRIQUE DÈS LORS QU'ILS ONT DES QUESTIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE LA CRÈCHE. ELLE EXPRIME UN JOUR SON MALAISE À SA COLLÈGUE EN SALLE DE PAUSE : « L'AFRIQUE, C'EST IMMENSE... ET EN PLUS JE N'Y AI JAMAIS MIS LES PIEDS... CE SONT MES GRANDS-PARENTS QUI SONT NÉS AU BÉNIN ! ».

Quelle lecture faire de la situation ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Elle peut prendre différentes formes : directe, indirecte, systémique¹. Les questions clés à se poser, dans cette situation, sont :

- Solliciter une collègue en raison d'une proximité culturelle supposée avec des usagers constitue-t-il une discrimination ?
- Quels processus sont à l'œuvre dans ces interactions professionnelles ?

Analyse de la situation...

Les sollicitations des collègues vis-à-vis de leur collègue Soukeye reposent ici sur le postulat d'une supposée proximité culturelle permettant à cette auxiliaire de puériculture de mieux communiquer avec des enfants et des parents dont elle partagerait la culture.

Une telle attitude ne relève pas d'une discrimination au sens juridique², c'est-à-dire d'une différence de traitement prohibée et préjudiciable dans le cadre d'un domaine prévu par la loi (emploi, santé, accès aux biens ou services...). Au contraire, l'origine supposée de la collègue est même vue comme un atout : elle serait mieux à même de répondre aux questionnements de

ces familles qu'il serait plus difficile de décoder pour une auxiliaire de puériculture qui ne serait pas de la « même origine ».

Cependant ces sollicitations reposent sur un processus de catégorisation ethnique et mobilisent un ensemble de représentations sociales et de stéréotypes : une corrélation entre un prénom, une couleur de peau et la connaissance d'une culture ; un fonctionnement « forcément différent » de ces familles et, donc, la mise en avant de « différences culturelles » (qui sont réelles ou supposées) ; une vision uniforme et globalisante des personnes originaires d'Afrique. Non seulement la mobilisation de ces représentations stéréotypées généralise, simplifie et réduit la complexité humaine, mais elle prescrit également des manières d'être et des manières de faire aux individus. Ce qui peut être source de tensions et de malaise, ainsi que l'exprime la jeune femme.



DIRECTRICE
DE PROJETS
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL DE
L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa

Pour aller plus loin...

Cette situation ne relève pas d'une situation discriminatoire. Mais elle montre :

« COMMENT DES PROCESSUS DE CATÉGORISATION ETHNIQUE, GÉNÉRALEMENT NON-EXPRIMÉS, PEUVENT ÊTRE À L'ŒUVRE DANS DES INTERACTIONS PROFESSIONNELLES « BANALES. »

Francoise Lorcerie définit la catégorisation ethnique comme une « des modalités de catégorisation sociale³ qui mobilise spécifiquement des attributions ethniques. Autrement dit, c'est la conduite par laquelle nous différencions et classons (regroupons/dégroupons) les individus et groupes d'individus, les événements, les situations sociales, selon des critères qui se réfèrent à l'origine supposée des individus »⁴. Si la catégorisation apparaît comme un « schème cognitif ordinaire, disponible, et pas nécessairement illégitime », de nombreux travaux (en psychologie sociale et en sociologie) ont montré les mécanismes de généralisation, de réduction et d'assignation identitaire auxquels elle peut aboutir. Elle peut notamment avoir pour conséquences de naturaliser et/ou d'ethniciser des compétences. Par ethniciser, il est entendu le fait d'attribuer des compétences, des savoir-être, des savoir-faire en raison d'une origine ethnique déterminée ou supposée et non de la formation, de l'expérience professionnelle ou du parcours singulier de la personne.

La diversité des origines et la pluralité des connaissances sont des réalités dans beaucoup d'équipes. Elle est une richesse dont il s'agit de tirer parti avec les points de vigilance suivants : éviter le piège du « tout culturel », tout comme celui de la « cécité culturelle » ; adopter une approche permettant le développement de compétences relevant de la « rencontre interculturelle »⁵ pour tous les membres d'une équipe. Une supervision extérieure et régulière des pratiques peut également être proposée afin de mettre en place des espaces de dialogue où ces questions peuvent être abordées. ■

NOTES

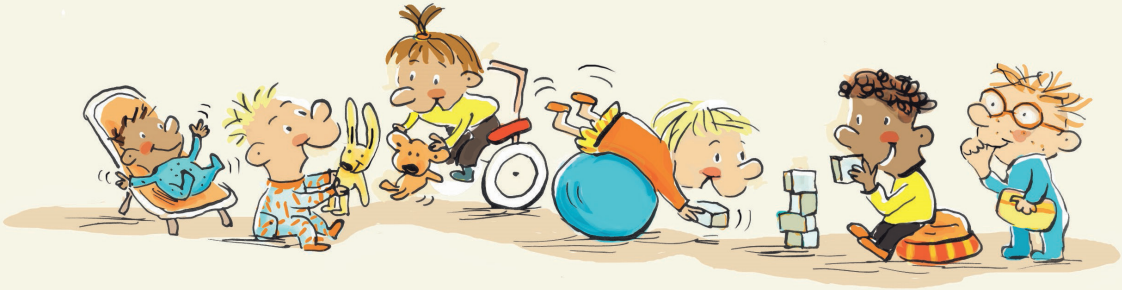
1 // Pour les définitions des différentes formes de discriminations : voir *La participation au comité d'établissement*, Gaëlle Donnard, in *Le Furet* n°77, Rubrique « Clés pour l'égalité », juin 2015, p. 51

2 // Au sens de l'article 225-1 du Code Pénal qui définit la discrimination comme une différence de traitement sur un critère illégal défini par la loi

3 // Pour cette auteure, la catégorisation sociale est la conduite par laquelle nous « découpons » en catégories l'e réel social. Elle désigne « les processus psychologiques qui tendent à ordonner l'environnement en termes de catégories : groupes de personnes, d'objets, d'événements (...) en tant qu'ils sont soit semblables, soit équivalents les uns aux autres pour l'action, les intentions ou les attitudes d'un individu » Tajfel, H., 1972. « La catégorisation sociale », in *Introduction à la psychologie sociale*, 1, S. Moscovici (dir.), Paris, Larousse, p. 272

4 // Lorcerie, F., *Quelle politique scolaire contre la catégorisation ethnique ?*, *Le Télémaque* n° 26, 2006

5 // Réseau RECI, *Point de vue sur l'interculturalité comme enjeu d'intégration et/ou prévention des discriminations*, 2009, 6p.



Pas à pas... prévenir les discriminations

Choisir une assistante maternelle... en fonction du lieu de résidence

Gaëlle Donnard

MME B. EST RESPONSABLE D'UN RELAIS D'ASSISTANT-E-S MATERNEL-LE-S (RAM). LA ZONE D'IMPLANTATION DU RAM SE SITUE ENTRE DEUX QUARTIERS : UN QUARTIER MIXTE SOCIALEMENT ET UN QUARTIER POPULAIRE INSCRIT COMME « QUARTIER PRIORITAIRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE ». MME B. ACCUEILLE LES PARENTS DE NOÉ, ÂGÉ DE 4 MOIS, QUI SONT À LA RECHERCHE D'UN-E ASSISTANT-E MATERNEL-LE. ELLE LEUR TRANSMET LA LISTE DES PROFESSIONNEL-LE-S AGRÉÉ-E-S. ILS LUI DEMANDENT DE LES ORIENTER, PARMI CETTE LISTE, VERS « UNE À DEUX PERSONNES BIEN ». ILS LUI FONT PART DE LEUR SOUHAIT « D'ÉVITER UNE ASSISTANTE MATERNELLE HABITANT LA CITÉ D'À CÔTÉ ».

Quelle lecture faire de la situation ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Elle peut prendre différentes formes : directe, indirecte, systémique¹.

Les questions clés à se poser, dans cette situation, sont :

- Ces parents qui veulent sélectionner un-e assistant-e maternel-le sur la base de son lieu d'habitation commettent-ils une discrimination ?
- Quelle réponse peut leur faire la responsable du RAM ?
- Quelles actions peuvent être mises en œuvre pour lever les freins à l'emploi d'assistant-te-s maternel-le-s installé-e-s dans des quartiers populaires inscrits comme « quartier prioritaire de la politique de la ville » ?

Analyse de la situation...

Des parents font part à une responsable de RAM d'une volonté de recruter un-e assistant-e maternel-le « en évitant la cité d'à côté ». D'un point de vue juridique, sélectionner un-e assistant-e



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa

maternel-le sur la base de son lieu de résidence relève-t-elle d'une discrimination ?

Cette situation relève d'un fort risque de discrimination fondée sur le critère du lieu de résidence. Le code du travail² interdit « d'écarter une personne d'une procédure de recrutement en raison de son lieu de résidence ». Ces parents n'ont donc pas « encore » commis de discrimination au sens légal, car ils n'ont pas démarré leur procédure d'embauche et n'ont pas opposé un refus à un-e candidat-e. Mais ils font part d'une intention de sélectionner sur la base d'un critère interdit.

Ces parents pourraient-ils justifier leur décision ? Le code du travail autorise certaines différences de traitement, fondées sur un critère discriminatoire comme le lieu de résidence, si « ces différences de traitement répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, si l'objectif poursuivi par cette différence de traitement est légitime et si l'exigence est proportionnée ».

Sélectionner sur la base du lieu d'habitation pourrait-il se justifier dans le cadre de la recherche d'un mode d'accueil pour son enfant ? D'une part, le critère de proximité géographique (proche de la maison ou du lieu de travail d'un des parents) est un des critères dans la sélection d'un mode d'accueil (collectif ou individuel). Cette dimension renvoie à l'organisation familiale qui peut justifier l'utilisation d'un tel critère. D'autre part, dans le cadre de l'accueil individuel, le domicile de l'assistant-e maternel-le fait partie intégrante des conditions d'accueil de l'enfant et de la qualité de cet accueil pour les parents. Cette dimension renvoie alors à une dimension très subjective : celle de ses propres représentations autour de ce qu'est un accueil de qualité et d'un domicile répondant aux exigences que l'on se fixe. Les représentations négatives attachées à certains quartiers constituent alors un frein réel pour l'embauche des personnes y résidant.

Sélectionner sur le critère du lieu de résidence peut donc être constitutif d'une discrimination si, à compétences égales, des parents écartent ou refusent un-e candidat-e uniquement sur la base de ce critère, sans prendre en compte les compétences réelles de la personne et sans pouvoir justifier leur décision sur la base de critères objectifs.

Pour aller plus loin...

D'après le guide référentiel sur les RAM³, le ou la responsable de RAM a, entre autres, pour mission d'informer les parents sur l'ensemble des modes d'accueil existant sur le territoire, de leur délivrer une information générale en droit du travail, de les sensibiliser à leur rôle d'employeur et aux obligations qui en découlent. Que ce soit dans la mise en relation de l'offre et la demande d'accueil ou dans l'information et l'accompagnement de la relation employeur/salarié, il ou elle doit faire preuve de neutralité.

Dans ce cas, il s'agit pour la responsable du RAM d'attirer l'attention des parents sur le fait que, dès le moment où ils recherchent un-e assistant-e maternel-le, ils relèvent d'un nouveau rôle social : celui de particulier employeur, soumis à une législation qui interdit notamment de discriminer. Mais cet argument juridique ne prend pas forcément sens dans les métiers de services directs aux personnes. En effet, les individus se sentent libres de choisir qui ils veulent, « ce n'est pas de la discrimination. » Il s'agit donc aussi de comprendre les freins objectifs et subjectifs des parents pour lever ces derniers et favoriser la rencontre avec des candidat-e-s qui ne rentrent pas forcément dans leurs critères de départ.

Des initiatives de différentes natures peuvent aller dans ce sens : proposer des espaces de rencontre qui neutralisent les critères de discrimination (exemple l'atelier musical permettant aux parents et assistant-e-s maternel-le-s de se rencontrer) ; lancer une enquête auprès de parents et d'assistant-e-s maternel-le-s pour comprendre les ressorts du choix ; mener des projets avec les assistant-e-s maternel-le-s pour se faire connaître auprès des parents utilisant des canaux plus « originaux » que la simple liste. De manière plus globale, cette situation pose l'enjeu des freins plus structurels (situation économique de ces quartiers avec un taux de chômage plus élevé, stigmatisation et image dégradée...) relatifs à l'emploi des assistant-e-s maternel-le-s habitant dans des quartiers inscrits comme quartiers prioritaires de la politique de la ville. ■

NOTES

1 // Pour les définitions des différentes formes de discriminations voir : Donnard, G., *La participation au comité d'établissement*. in *Le Furet* n°77, Rubrique « Clefs pour l'égalité », juin 2015, p 51

2 // Article L. 1132-1

3 // Caisse d'allocations familiales, 2014. *Guide référentiel Relais assistants maternels*.



Pas à pas... prévenir les discriminations

L'intégration d'un nouveau collaborateur

Gaëlle Donnard

ANTOINE EST EMBAUCHÉ COMME AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DANS UNE CRÈCHE COLLECTIVE. SON INTÉGRATION SE PASSE BIEN. MAIS SES COLLÈGUES, VÉRONIQUE ET NORAH, NE LE LAISSENT JAMAIS SEUL AVEC LES ENFANTS LORS DES MOMENTS DE SOIN ET DE TOILETTE OU LORS DE LA SIESTE. IL EXPRIME À SA RESPONSABLE SON MALAISE DE NE PAS POUVOIR EXERCER CERTAINES TÂCHES INHÉRENTES À SON MÉTIER ET SON SENTIMENT D'ÊTRE TRAITÉ DIFFÉREMMENT DE SES COLLÈGUES DU FAIT DE SON SEXE.

Quelle lecture faire de la situation à travers des questions clefs ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Elle peut prendre différentes formes : directe, indirecte, systémique¹. Les questions clés à se poser, dans cette situation, sont :

- Cet auxiliaire de puériculture est-il discriminé du fait de son sexe dans la répartition de certaines tâches ?
- L'absence de mixité de certains secteurs professionnels, dont la petite enfance, peut-elle s'analyser comme une discrimination systémique ?

Analyse de la situation

Dans la situation présentée, un employé homme constate qu'il ne peut pas exécuter certaines tâches. De manière sous-jacente, c'est le soupçon de pédophilie qui plane sur les professionnels hommes ainsi que les problématiques liées aux représentations de genre dans la relation aux jeunes enfants qui sont soulevés. Antoine subit une discrimination du fait de son sexe dans la répartition des tâches au sein de la structure. Le fait, pour ses collègues, de ne pas lui confier

certaines missions constitue bien une différence de traitement reposant sur un critère illégal, ayant pour conséquences une restriction de ses missions. Dans cette situation, le salarié discriminé, sous réserve de preuves étayées, pourrait faire appel à une autorité compétente pour faire valoir ses droits. La responsable de la structure peut entamer un travail sur deux aspects : les conditions effectives de travail à redéfinir pour chacun-e des salarié-e-s ; ouvrir des espaces de dialogue et d'échange pour un travail sur les représentations.



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa

Pour aller plus loin...

Cette situation soulève un ensemble de questions relatives à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Les inégalités et les discriminations liées au sexe concernent plutôt des situations où les femmes subissent des désavantages, comme le rappellent certains chiffres clés. D'après l'Observatoire des inégalités², les femmes sont plus au chômage que les hommes, elles sont plus souvent moins bien payées et en temps partiel subi. Néanmoins, les hommes peuvent aussi rencontrer des situations de discriminations liées à leur sexe, notamment dans les métiers majoritairement féminins.

De prime abord, cette situation inverse le rapport de pouvoir femme-homme dans un champ professionnel quasi exclusivement féminin. Les chiffres sont édifiants : 1 % des salariés hommes dans les établissements d'accueil du jeune enfant ; 3 % d'hommes parmi les éducateurs de jeunes enfants ; 7 % d'hommes parmi les professeurs des écoles en préélémentaire. Les hommes sont donc à la fois « invisibles socialement et surexposés professionnellement »³.

Mais, derrière ces expériences singulières d'hommes dans des métiers dits « atypiques », la situation relatée pose les enjeux suivants relatifs à l'égalité femme-homme :

- une assignation naturalisée⁴ des femmes aux tâches du care, et des hommes aux activités motrices ou incarnant l'autorité, car les professionnels mettent en place « des stratégies de protection (...) pour mettre à distance les soupçons liées à l'exécution de certaines tâches »⁵ et se cantonnent aux activités perçues comme « masculines » ;
- une socialisation des enfants en bas-âge qui se fait uniquement avec des femmes, sachant que les enfants font très vite le lien entre « pourvoyeur de soins et d'éducation et activités féminines »⁶
- une perpétuation des stéréotypes sociaux et de genre, à travers ces assignations à des rôles sexués, en matière de relation avec les jeunes enfants.

Des chercheurs ont montré que ces phénomènes renforcent l'idéologie de la complémentarité et la partition traditionnelle des rôles parentaux⁷. Une logique « circulaire » se met en place : « l'inégalité des trajectoires professionnelles entre femmes et hommes renvoie à l'inégal partage du temps domestique et parental, et à une division sexuelle du travail qui expose très tôt les enfants à des représentations stéréotypées, lesquelles à leur tour perpétuent ces dissymétries et influencent les choix d'orientation et les parcours d'insertion professionnelle »⁸. Cette absence de mixité, dans certains métiers, relève alors de processus de discrimination systémique. ■

NOTES

1 // Pour les définitions des différentes formes de discriminations : voir *La participation au comité d'établissement*, Gaëlle Donnard, in *Le Furet* n°77, Rubrique « Clefs pour l'égalité », juin 2015, p 51

2 // <http://www.inegalites.fr/>

3 // Marchal Mike, *Les hommes dans le monde de la petite enfance : entre invisibilité sociale et surexposition professionnelle*, Mars 2014, Médiapart

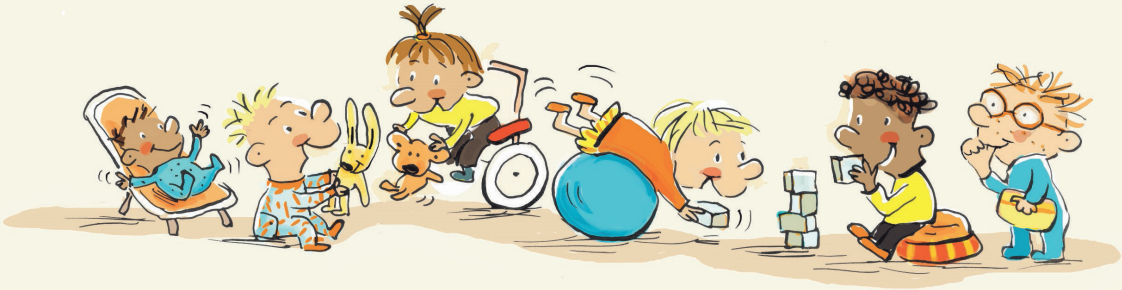
4 // Par « naturaliser », il est fait référence aux « normes (...) selon lesquelles les femmes disposent de capacités, « considérées comme naturelles » à s'occuper des jeunes enfants, sans avoir besoin d'une formation spécifique en la matière » et les hommes de « capacités naturelles » à représenter la figure d'autorité.

5 // Murcier Nicolas, « La réalité de l'égalité entre les sexes à l'épreuve de la garde des jeunes enfants », *Mouvements* 1/2007 (no 49), p. 53-62, www.cairn.info/revue-mouvements-2007-1-page-53.htm

6 // Commissariat Général à la stratégie et à la prospective « Mixité des métiers, *Orientations scolaires et métiers* », Octobre 2013

7 // Murcier Nicolas, *ibid*

8 // Commissariat Général à la stratégie et à la prospective, *ibid*



Pas à pas... prévenir les discriminations

Jeux et stéréotypes de genre

Gaëlle Donnard, ORIV

ELISE ET YOUSOUF, 3 ANS ET DEMI, JOUENT ENSEMBLE AU COIN CUISINE DEPUIS 10 MINUTES. ELLE CUISINE, IL INSTALLE DES DOUDOUS POUR LEUR DONNER À MANGER. MAËL S'APPROCHE ET DIT À YOUSOUF AVEC UNE MOUE : « TU VIENS JOUER AUX VOITURES, LA CUISINE C'EST POUR LES FILLES ». YOUSOUF SE LAISSE ENTRAÎNER. ELISE VEUT LE SUIVRE POUR JOUER AUX VOITURES, MAËL LUI JETTE UN REGARD. ELLE S'ÉLOIGNE POUR ALLER VERS UN AUTRE GROUPE D'ENFANTS.

Quelle lecture faire de la situation à travers des questions clefs ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Elle peut prendre différentes formes : directe, indirecte, systémique¹. Les questions clefs à se poser, dans cette situation, sont :

- La situation relève-t-elle d'une discrimination, c'est à dire d'une différence de traitement ayant pour effet de priver un individu de l'accès ou de l'exercice d'un droit ?
- Peut-on parler de discriminations entre enfants ?
- Quels liens entre jeux de la petite enfance, stéréotypes de genre et discriminations ?

Analyse de la situation

La situation relève d'une interaction entre enfants dans le cadre de jeux et d'activités. Elise et Youssef jouent à la dinette et s'adonnent à un jeu d'imitation, qui met en scène des activités prioritairement assignées au sexe féminin. La réflexion et l'attitude d'un camarade entraînent Youssef vers un jeu stéréotypé de son sexe, les petites voitures. Elise ne s'oppose pas plus que cela à l'intervention de Maël qui interromp son jeu avec Youssef. Cette situation montre la prégnance de certains stéréotypes à l'œuvre et leurs conséquences sur le choix des activités ou les relations entre filles et garçons. Mais elle ne peut pas s'analyser comme une discrimination au sens juridique² : elle ne s'inscrit pas dans le cadre d'un domaine prévu par la loi (emploi, santé, accès aux biens ou services...) ; elle ne relève pas d'une différence de traitement sur la

base d'un critère illégal dans le cadre d'une relation publique avec un-e employeur-euse, un-e propriétaire... Dans le cadre de relations entre enfants, il est inapproprié de parler de discrimination. Par contre, cette situation interroge la manière dont les enfants appréhendent les stéréotypes sociaux de genre ainsi que le lien entre stéréotypes et discriminations.

Pour aller plus loin...



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa

Les stéréotypes sont comme « des images dans la tête », formule du journaliste américain Walter Lippman, qui fit entrer le concept dans le champ des sciences sociales dans les années 20. Ces images ont la particularité d'être « simplificatrices, relativement rigides, et pas toujours de bonne qualité. Elles fonctionneraient comme des filtres entre la réalité objective et l'idée que l'on s'en fait. »³

« LES STÉRÉOTYPES LIÉS AU GENRE SE RATTACHENT AINSI AUX IDÉES PRÉCONÇUES, AUX CROYANCES, AUX OPINIONS SOCIALEMENT PARTAGÉES ET RATTACHÉES TRADITIONNELLEMENT À CE QUI FAIT LE MASCULIN ET LE FÉMININ. ILS SONT, EN PARTIE, LE FRUIT DE NOS PROCESSUS DE SOCIALIZATION⁴. »

De nombreux travaux de psychologie sociale ont exploré les liens entre représentations, stéréotypes, préjugés et discriminations. Ils mettent en avant les différents mécanismes cognitifs de catégorisation, de généralisation, de réduction et d'assignation identitaire qui peuvent entraîner des actes de discriminations. Ils décrivent des « mécanismes psychiques généraux, et d'une certaine façon universelle »⁵ dans les relations entre individus ou entre groupes sociaux. Mais les catégories mobilisées qui produisent les inégalités et les discriminations sont également « liées à l'existence de grands rapports sociaux (de classe, de race, de sexe) qui se renouvellent et se transforment dans le temps, et qui, eux, sont produits par et à travers le fonctionnement de la société. »⁶

Les professionnel-le-s de la petite enfance jouent évidemment un rôle important dans les processus de socialisation des enfants. Ils ont donc une responsabilité pour ne pas renforcer les processus de catégorisation et d'assignation liés au genre. Une démarche d'équipe pourra s'effectuer en plusieurs étapes : observer et analyser ce qui se passe dans les jeux, les livres, l'aménagement du lieu d'accueil, les activités proposées et leurs conséquences en termes d'égalité de genre ; prendre conscience et comprendre les mécanismes en jeu (à la fois individuels, collectifs, organisationnels) ; définir des objectifs et les formuler ensemble pour aller vers une dynamique de changement. De nombreux outils existent et peuvent être utilisés par les équipes. Mais leur accompagnement par un-e professionnel-le qualifié-e sur ces sujets est aussi important pour garantir un cadre cohérent et serein à la démarche. L'éducation est évidemment un terrain d'action primordial pour promouvoir l'égalité à travers, notamment, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés, mais il doit également s'appuyer sur un projet politique fort, porté par l'ensemble de la société et, notamment, les pouvoirs publics. ■

NOTES

1 // Pour les définitions des différentes formes de discriminations : voir *La participation au comité d'établissement*, Gaëlle Donnard, in *Le Furet* n°77, Rubrique « Clefs pour l'égalité », juin 2015, p 51

2 // Au sens de l'article 225-1 du code pénal qui définit la discrimination comme une différence de traitement sur un critère illégal défini par la loi

3 // Jean-Baptiste Légal, Sylvain Delouvé *Stéréotypes, préjugés et discrimination* Editions Dunod, 2008, Paris, 127 p, p 11

4 // Ce terme désigne le processus permettant à un individu d'intérioriser les valeurs et les normes d'une société, d'un groupe, par des apprentissages multiples et par le biais de plusieurs facteurs (tels que la famille, l'école, le groupe des pairs, l'environnement social, internet et les réseaux sociaux).

5 // Fabrice Dhume, *Pour aller plus loin : le concept de discrimination : éléments de repères et de clarification*, in *Dossier La discrimination à l'école : de quoi parle-t-on ? Réseau national de lutte contre les discriminations*, Institut français de l'éducation, 2014, Lyon, 39 pages, p 27

6 // Fabrice Dhume, *ibid*, p 27



Pas à pas... prévenir les discriminations

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

Gaëlle Donnard

MONA 18 MOIS EST ÉPILEPTIQUE. ELLE NE FAIT PAS TRÈS SOUVENT DE CRISE MAIS EST TRÈS AGITÉE. CERTAINS PARENTS ESTIMENT QUE LE COMPORTEMENT DE MONA EST TROP INQUIÉTANT ET SUGGÈRENT AUX PROFESSIONNELS QUE CETTE PETITE FILLE N'A PAS SA PLACE DANS LA STRUCTURE.

Quelle lecture faire de la situation à travers des questions clefs ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré.

Elle peut prendre différentes formes :

- **Discrimination directe** : elle se produit lorsqu'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 comparable sur la base d'un critère interdit.
- **Discrimination indirecte** : elle se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.
- **Discrimination systémique** : elle résulte de processus ou de fonctionnements collectifs qui relèvent de systèmes fondés sur un certain nombre de présupposés, généralement implicites, et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles.

Identifier une discrimination (qu'elle soit directe, indirecte, systémique) repose sur les questions suivantes :

- **Le critère** : Sur quel critère repose la décision, l'acte, la règle ou la pratique considérée ? La différence de traitement constatée relève-t-elle d'un critère discriminatoire et prohibé (de manière directe, indirecte ou implicite) ?

- **Les conséquences de la décision** : La décision entraîne-t-elle une différence de traitement et un préjudice pour les personnes concernées ?
- **La justification de la décision** : cette différence de traitement peut-elle se justifier pour un objectif légitime ?
- **La proportionnalité** : La décision peut-elle être considérée comme proportionnée au regard de l'objectif légitime invoqué ?



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa

Analyse de la situation

Les propos des parents aux professionnels sur le fait qu'une petite fille présentant un trouble de santé ait sa place ou non en accueil collectif constituent-ils une discrimination ? En l'occurrence, les propos adressés aux parents ne constituent pas une discrimination au sens juridique. Ils se basent sur une représentation de la maladie et sur une peur du handicap. Ils questionnent le rapport à l'altérité et à la pluralité mais comportent, de manière sous-jacente, un risque d'exclusion car ils mettent en cause le droit à l'accueil en milieu dit « ordinaire » de ces enfants. Dans cette situation, ces propos n'ont pas d'incidence sur l'accès à la crèche de cet enfant. Une discrimination aurait eu lieu si la structure avait refusé l'inscription de l'enfant, uniquement sur la base du handicap ou de l'état de santé de l'enfant.

Pour aller plus loin...

L'accueil des enfants en situation de handicap ou présentant des troubles de santé dans les structures d'accueil est un sujet dont se sont saisis de nombreux acteurs et actrices. Il repose sur différentes sources législatives qui prônent le droit à l'égalité et la reconnaissance de la citoyenneté pleine et entière des personnes handicapées, et ce, dès la petite enfance. La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle que « l'action poursuivie vise à assurer l'accès de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et son maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail et de vie. Elle garantit l'accompagnement et le soutien des familles et des proches des personnes handicapées. » Les établissements d'accueil du jeune enfant sont concernés d'autant plus que le décret n°2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans leur donne pour mission de « veiller à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement des enfants qui leur sont confiés (...) et de concourir à l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique qu'ils accueillent ».

Cet accueil dans les établissements collectifs est donc un droit. Cependant, il ne relève en rien d'une évidence dans les pratiques et requiert un certain nombre de préalables : formation et accompagnement des professionnel-les ; mise en place d'un projet d'accueil individualisé avec les parents ; sensibilisation de l'ensemble des familles fréquentant la structure ; et si nécessaire adaptation des locaux. Dans la situation présentée, l'enjeu est de communiquer en direction des parents inquiets. Les enjeux pour les professionnel-les sont nombreux : laisser s'exprimer ces craintes et créer de véritables espaces de dialogue entre parents et entre parents et professionnel-les ; être en mesure de rappeler le cadre légal et réglementaire et d'expliquer le projet de la structure d'accueillir tous les enfants ; développer des pratiques reposant à la fois sur une prise en compte des difficultés particulières de cet enfant et l'inclusion dans les activités collectives. C'est donc un accueil exigeant nécessitant un « effort d'invention et d'adaptation permanent » mais qui peut permettre d'améliorer la qualité de l'accueil pour tous les enfants et leurs parents. ■

REFERENCE :

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

- Décret n° 2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans
- *L'accueil des enfants en situation de handicap et leurs familles dans les lieux d'accueil de la petite enfance*, ACEPP, Janvier 2015
- *Handi'guide, Accueil Petite enfance, Caf du département de l'Yonne, PMI du Conseil Général de l'Yonne, MSA, Maison départementale des personnes handicapées, 2012*
- *Petite enfance et handicap, La prise en charge des enfants handicapés dans les équipements collectifs de la petite enfance*, Direction Éric Plaisance, Université René Descartes, CERLIS Dossiers d'études n° 66 CAF, 2005



Pas à pas... prévenir les discriminations

Le repas... et la prise en compte des convictions religieuses ou philosophiques

Gaëlle Donnard

ILYES ET LOUNA SONT ACCUEILLIS AU SEIN DE LA CRÛCHE MUNICIPALE DE LA VILLE DE MONSOURIRE. L'ÉQUIPE MUNICIPALE MET EN PLACE DE NOUVELLES RÈGLES CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DES REPAS...

Sauf projet d'accueil individualisé et/ou avis médical, la viande fera partie systématiquement du menu servi aux enfants. Cette décision est motivée par les recommandations d'un arrêté sur l'équilibre nutritionnel des repas¹. Les parents d'Ilyes, qui respectent le rituel halal, et les parents de Louna, qui sont végétariens, en parlent à la directrice pour savoir comment s'appliquera cette nouvelle directive. Ils estiment qu'elle est discriminatoire pour les uns en raison de leur religion, pour les autres, de leurs convictions philosophiques et qu'elle méconnaît leur liberté de conscience.

Quelle lecture faire de la situation à travers des questions clés ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Identifier une discrimination (qu'elle soit directe, indirecte, systémique) repose sur les questions suivantes :

- **Le critère** : Sur quel critère repose la décision, l'acte, la règle ou la pratique considérée ? La différence de traitement constatée relève-t-elle d'un critère discriminatoire et prohibé (de manière directe, indirecte ou implicite) ?
- **Les conséquences de la décision** : La décision entraîne-t-elle une différence de traitement et un préjudice pour les personnes concernées ?
- **La justification de la décision** : cette différence de traitement peut-elle se justifier pour un objectif légitime ?
- **La proportionnalité** : La décision peut-elle être considérée comme proportionnée au regard de l'objectif légitime invoqué ?

Analyse de la situation

La décision controversée est la suivante : une municipalité décide de servir des repas comprenant systématiquement de la viande dans un service de restauration collective au sein d'une crèche municipale. Cette décision constitue-t-elle une discrimination fondée sur l'appartenance religieuse ou les convictions philosophiques ?

Il n'y a pas, en l'occurrence, de discrimination directe : cette décision ne consiste pas en un refus systématique d'accès à un service (repas ou crèche) des enfants sur la base des convictions religieuses ou philosophiques de leurs parents.

Concernant la prise en compte de régimes spécifiques dans le cadre des cantines scolaires², il n'existe pas de texte législatif ou réglementaire qui impose aux communes de proposer des aménagements en fonction des convictions religieuses ou philosophiques des usagers. En l'état actuel du droit, le fait de ne pas proposer d'aménagement spécifique sur ces critères n'est pas considéré comme une pratique discriminatoire.

Mais cette décision peut avoir pour effet de faire renoncer certains usagers à la restauration collective. Peut-on considérer qu'il s'agisse d'une discrimination indirecte ainsi que d'une atteinte disproportionnée à la liberté de conscience et à l'égalité de traitement ?

La décision municipale impose un menu unique comprenant de la viande dans un but d'équilibre alimentaire et nutritionnel. L'objectif peut être considéré comme légitime, mais imposer de la viande à tous les repas peut sembler disproportionné et contre-productif avec les objectifs d'accueillir tous les publics et le respect de la liberté de conscience de chacun. D'autres alternatives sont possibles et sont généralement mises en œuvre par les collectivités locales pour les atteindre : proposer des repas avec d'autres sources de protéines (poissons, œufs, fromage par exemple) ; proposer des repas dits « de substitution » si le repas principal comprend de la viande. Par ailleurs, l'information et le dialogue avec les usagers ainsi que la formation des personnels sur cette question sont des pistes de travail à privilégier.

Pour aller plus loin...

La question des repas et de leur composition au sein des restaurations collectives cristallise un certain nombre d'enjeux. Le cahier des charges pour proposer des repas convenant au plus grand nombre peut sembler miné de contraintes : exigences de sécurité alimentaire et d'équilibre nutritionnel, prise en compte des risques d'allergie, respect des sensibilités religieuses ou philosophiques. Mais les demandes d'aménagement lié aux pratiques religieuses sont particulièrement sensibles dans le contexte français. Elles sont souvent perçues comme heurtant une conception de sens commun du « modèle français de laïcité » selon laquelle la religion relève strictement de la sphère privée.

Pour rappel, la laïcité est avant tout un principe d'organisation politique visant deux objectifs : la liberté de conscience et l'égalité des droits quelle que soit l'appartenance ou la non appartenance religieuse ou convictionnelle (y compris de celle de ne pas croire). Ce double objectif est notamment garanti par la neutralité de la puissance publique envers les religions et les convictions particulières de chacun. La neutralité est exigée dans les services publics par le respect dû au public accueilli, à sa diversité de croyances et la nécessaire égalité de traitement entre eux. Dans la restauration collective, l'expression de cette neutralité peut avoir deux réponses possibles : ne faire aucune référence au religieux ou une égale référence à toutes les religions. Dans le contexte français, les solutions généralement mises en œuvre par les collectivités locales sont de proposer une diversité de menus, avec ou sans viande. Le repas végétarien correspond ainsi à la volonté de rechercher le plus petit dénominateur commun entre les enfants. Ce compromis a l'avantage de permettre à tous de partager le même repas, de manger ensemble à la même table et de ne pas introduire de référence religieuse dans l'espace public tout en respectant les différences de chacun »³. ■

NOTES

1 // Arrêté du 30 septembre 2011 relatif à la qualité nutritionnelle des repas servis dans le cadre de la restauration scolaire

2 // La crèche étant municipale, le cadre légal régissant les cantines scolaires peut être pris en référence. La cantine scolaire est considérée comme un service public local et facultatif, son organisation relève de la libre initiative des collectivités qui ne sont soumises à aucune contrainte dans ce domaine

3 // Dounia Bouzar, *Laïcité, Mode d'emploi Cadre légal et solutions pratiques* Editions Eyrolles 2010



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa



Pas à pas ... prévenir les discriminations

Attribuer les places... ou le casse-tête chinois ?

Gaëlle Donnard

MR ET MME CISSÉ VEULENT INSCRIRE LEUR FILLE, SOUKEYE, 9 MOIS, DANS LA CRÈCHE MUNICIPALE DE LEUR QUARTIER.

Cissé travaille à temps plein, Mme Cissé reprend son travail à mi-temps. La directrice les invite à remplir un dossier d'inscription. Elle leur explique qu'au vu du nombre limité de places d'accueil disponibles et des demandes très nombreuses, les directives établies par l'équipe municipale pour les critères d'attribution sont les suivantes : accueillir, en priorité, les enfants résidant dans la commune, dont les deux parents travaillent à temps plein. Le même jour, la directrice reçoit Mme Dubois. Cette dernière élève seule Paloma, 11 mois. Elle est bénéficiaire du RSA et engagée dans un parcours d'insertion socio-professionnelle. Un mois après ces entretiens, Mme Dubois bénéficie d'une place alors que M. et Mme Cissé ont reçu une réponse négative à leur demande. Ils ne comprennent pas cette décision et se sentent victimes d'une discrimination liée à leur origine.

Quelle lecture faire de la situation à travers des questions clés ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Identifier une discrimination (qu'elle soit directe, indirecte, systémique) repose sur les questions suivantes :

- **Le critère** : Sur quel critère repose la décision, l'acte, la règle ou la pratique considérée ? La différence de traitement constatée relève-t-elle d'un critère discriminatoire et prohibé (de manière directe, indirecte ou implicite) ?
- **Les conséquences de la décision** : La décision repose-t-elle sur une différence de traitement ? Entraîne-t-elle un préjudice, un impact disproportionné ou un désavantage particulier pour les personnes ou un groupe particulier ?
- **La justification de la décision** : cette différence de traitement peut-elle se justifier pour un objectif légitime ?
- **La proportionnalité** : La décision peut-elle être considérée comme proportionnée au regard de l'objectif légitime invoqué ?



Analyse de la situation



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL DE
L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa

PHOTOGRAPHIE :
Multi-accueil
«la souris verte»
- Villé



Deux familles font une demande d'accueil au sein de la crèche municipale. La directrice de la crèche effectue effectivement une sélection entre les deux familles, elle procède à un choix. La décision prise est-elle discriminatoire vis-à-vis de la famille Cissé ?

En premier lieu, si les enfants sont dans la même tranche d'âge, ces deux familles présentent des profils différents : un couple composée de deux adultes qui travaillent ; une mère en situation monoparentale, bénéficiaire des minima sociaux et en insertion socio-professionnelle.

En deuxième lieu, le critère relatif à l'emploi et à la situation professionnelle des parents n'est pas un critère illégal de discrimination au sens de la loi. Il correspondrait plutôt à un critère « objectif » de sélection.

Enfin, la décision d'accueillir Paloma répond à une obligation, à la fois légale et éthique. Légale, car l'article L.214-7 du code de l'action sociale et des familles dispose effectivement que « le projet d'établissement et le règlement intérieur des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans (...) prévoient les modalités selon lesquelles ces établissements garantissent des places pour l'accueil d'enfants non scolarisés âgés de moins de six ans à la charge de personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle (...) pour leur permettre de prendre un emploi, de créer une activité ou de participer aux actions d'accompagnement professionnel qui leur sont proposées ». Éthique, car elle correspond à un impératif de protection des familles les plus fragilisées et rejoint ainsi la volonté de lutter contre les discriminations dans l'accès aux établissements collectifs de la petite enfance.

En l'occurrence, aucun élément ne laisse penser que la décision de refus adressée à M. et Mme Cissé se base sur leur origine réelle ou supposée. Mais le sentiment d'être discriminé de la famille C. peut découler de son incompréhension de la décision et des critères qui président aux choix des familles, qui auraient dû être plus amplement explicités par la directrice.

Pour aller plus loin

Sur le plan de la prévention et de la lutte contre les discriminations, l'accès est de manière générale un sujet particulièrement sensible. Il est bien souvent encadré par des procédures de sélection mettant en œuvre un certain nombre de conditions et de critères.

Comment prévenir les risques de discrimination dans l'accès aux structures de la petite enfance ? La situation à laquelle est confrontée la directrice de la crèche pose un certain nombre de questions :

- La différence entre sélectionner et discriminer ;
- La définition des critères de sélection, leur mise en œuvre et l'information donnée aux parents pour éviter tout sentiment de discrimination ;
- Les injonctions contradictoires pour les professionnel-le-s de la petite enfance pris-es entre plusieurs logiques : répondre aux besoins des familles dont les deux parents travaillent (logique liée à l'évolution du travail féminin et aux revendications pour l'égalité femme/homme) ; répondre aux besoins des familles en situation de fragilité sociale (logique liée à la lutte contre les exclusions et les inégalités sociales) ; répondre aux impératifs de gestion et de rentabilité des équipements.

Dans ce cadre, la prévention des discriminations repose sur la mise en œuvre de la plus grande transparence possible concernant les procédures d'inscription et les critères de sélection. Cette exigence repose sur :

- La définition de critères en adéquation avec les obligations légales et éthiques des professionnel-le-s de la petite enfance, le projet d'établissement, le droit à l'accueil des familles et la bonne gestion financière de la structure ;
- L'explicitation des décisions et des critères qui ont joué afin d'assurer que le processus ne recèle pas de différence de traitement injustifié et éviter tout ressenti de discrimination chez le demandeur en cas de refus ;
- L'analyse de ses pratiques et des justifications apportées aux familles pour être certains qu'elles n'excluent pas certains publics. ■





Pas à pas... prévenir les discriminations

La participation au comité d'établissement

Gaëlle Donnard

DES AFFICHES INFORMATIVES SUR LES PORTES DES SALLES INVITENT LES PARENTS À S'INSCRIRE COMME VOLONTAIRES AU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT. L'INFORMATION EST PEU RELAYÉE PAR L'ÉQUIPE LORS DES ÉCHANGES AVEC LES PARENTS. LES VOLONTAIRES SONT LES PARENTS DE PIERRE ET DES FEMMES, ILS NE REPRÉSENTENT PAS LA PLURALITÉ DES FAMILLES (CERTAINES PEU FRANCOPHONES). C'EST DOMMAGE, CAR LA DIVERSITÉ CULTURELLE EST AU CŒUR DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT AVEC UNE ÉQUIPE MOTIVÉE POUR METTRE EN PLACE DE NOUVELLES ACTIONS EN CE SENS !

Quelle lecture faire de la situation ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Elle peut prendre différentes formes :

- **Discrimination directe** : elle se produit lorsqu'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 comparable sur la base d'un critère interdit.
- **Discrimination indirecte** : elle se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.
- **Discrimination systémique** : elle résulte de processus ou de fonctionnements collectifs qui relèvent de système fondé sur un certain nombre de présupposés, généralement implicites, et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles.



Analyse de la situation...

La composition du comité d'établissement présente les particularités suivantes : une composition exclusivement féminine ; une absence de participation des parents étrangers, peu ou pas francophones. Cette surreprésentation des femmes, dans une instance de participation liée à la petite enfance, ne s'analyse pas sous l'angle de la prévention des discriminations entendues comme traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe sur la base d'un critère illégitime. Elle pose la question de la représentation égale des deux sexes et de la répartition sexuée des rôles dans certains domaines de la vie sociale. Celui de la petite enfance reste un univers qui, dans l'imaginaire collectif, relève encore largement du soin aux tout-petits et réservé aux femmes.

L'absence de participation des parents étrangers, peu ou pas francophones, peut questionner sur l'existence d'une discrimination systémique. Elle n'est pas le résultat de la mise en place d'un traitement différencié du fait de la structure, l'information étant la même pour tous. Mais on peut se demander si une discrimination systémique ne serait pas à l'œuvre en questionnant les effets de la pratique considérée : le mode de communication pour informer les parents de cette instance de participation contribue, de fait, à écarter certaines personnes du fait de leur absence de maîtrise de la langue. Il se base sur une pratique sociale implicite, celui de l'usage de l'écrit et du français, qui se veut égalitaire par l'application uniforme de la même règle à tous. Mais elle entraîne un désavantage particulier dans l'accès à l'information pour certains publics : les étrangers non francophones, les personnes en situation d'illettrisme ou encore celles en situation de handicap visuel.



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa

Pour aller plus loin...

Discrimination indirecte et systémique rendent attentifs au fait que certaines discriminations sont produites de manière collective et pas forcément intentionnelles. Les identifier suppose de se préoccuper des effets de la pratique ou de la mesure considérée pour faire évoluer collectivement les comportements des acteurs sociaux vers une logique d'égalité de traitement.

La langue n'est pas un critère de discrimination au sens de la loi française. L'exigence d'un certain niveau de langue pour accéder à un service ou à un droit ou l'usage unique du français peuvent apparaître comme des pratiques, a priori, neutres. Cependant elles correspondent à une loi et une tradition fortement monolingues¹ qui peuvent entraîner des différences de traitement entre usagers sur la base de critères prohibés (origine, handicap...).

Dans un souci de meilleure communication/information et d'égal accès des usagers à leurs droits, les administrations peuvent décider de traduire certains documents d'information destinés au public, si cette traduction est estimée utile et nécessaire². Dans le domaine de la petite enfance, une collectivité peut décider de traduire tout document d'information destiné aux parents (guide d'information, charte qualité...). Dans le quotidien d'un multi-accueil, la prévention de risques discriminatoires peut passer par les actions suivantes : sensibiliser le professionnel-le-s aux problématiques linguistiques ; valoriser professionnellement les compétences linguistiques présentes au sein des équipes ; rechercher des modalités d'information reposant moins sur l'écrit pour permettre l'inclusion de nouveaux profils ; repenser les modes de communication par l'utilisation d'images (photos, pictogrammes) et de signalétiques plurilingues ; et surtout s'appuyer sur la relation de confiance qui se tisse au quotidien pour instaurer un dialogue avec les parents pouvant avoir peur de ne pas trouver leur place dans ces instances. ■

NOTES

1 // Le français est la langue officielle de la République (article 2 de la Constitution). Ce principe de valeur constitutionnelle impose l'usage obligatoire, mais non exclusif, de la langue française dans les domaines de la vie courante (consommation, travail...) et l'obligation d'utiliser le français pour l'ensemble des personnes morales de droit public, ou les personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public.

2 // Loi 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française.



Pas à pas... prévenir les discriminations

L'allergie alimentaire

Gaëlle Donnard

**QUAND L'ALIMENTATION
EST AUSSI AFFAIRE
DE DISCRIMINATION
DANS UNE CRÈCHE.
ÉTUDE DE CAS.**

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. Le règlement intérieur des établissements municipaux de la petite enfance, voté en conseil municipal, stipule : « en crèche collective, compte-tenu des modalités de confection des repas en collectivité et des exigences en matière de sécurité alimentaire, les régimes alimentaires particuliers ne peuvent être assurés ».

Quelle lecture faire de la situation à travers cinq questions clefs?

- Les faits-sont-ils prévus par la loi ?
- La différence de traitement constatée relève-t-elle d'un critère interdit ?
- Cette différence de traitement entraîne-t-elle un préjudice pour les personnes concernées ?
- Cette différence de traitement peut-elle se justifier pour un objectif légitime ?
- La décision est-elle proportionnée au regard de l'objectif légitime invoqué ?

Analyse de la situation...

L'enfant ne pourra bénéficier du service de restauration collective proposé du fait de son allergie. Aucune alternative n'est proposée aux parents. Il s'agit donc d'un refus de fourniture de service en raison de l'état de santé de l'enfant. La différence de traitement se base sur l'état de santé de l'enfant, qui est un des 20 critères interdits par le code pénal français. Cette décision entraîne un préjudice pour les parents et pour l'enfant et se base sur le règlement intérieur des établissements municipaux de la petite enfance. Ce rè-



gement invoque des motifs de sécurité alimentaire pour justifier l'absence de prise en compte des régimes particuliers. L'accueil d'enfants allergiques est effectivement une responsabilité lourde pour le service ou les professionnels en charge de l'appliquer. L'argument de la sécurité est un objectif légitime. Cependant la clause en question a pour conséquence d'exclure d'un mode de garde collectif tout enfant atteint d'une allergie alimentaire, ce qui semble disproportionné par rapport à l'objectif à atteindre. D'autant plus que l'admission d'enfants atteints d'allergie ou d'intolérance peut se faire dans le cadre de projet d'accueil individualisé (PAI). La décision et la clause du règlement intérieur établissent bien une discrimination fondée sur l'état de santé des enfants.



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
ORIV⁴
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION :
Pascale Mupa

PHOTOGRAPHIE :
Françoise Laran



Pour aller plus loin

Dans un rapport de 2013², le Défenseur des droits rappelle les éléments suivants pour apprécier qui permet d'apprécier la « réalité » de l'argument de sécurité : prendre en compte « le degré ou de la complexité de l'intolérance dont l'enfant est affecté ; sa capacité à gérer son allergie en toute autonomie, compte tenu notamment de son âge ; avis du médecin en charge du suivi de l'enfant ; les mesures appropriées susceptibles d'être mises en place (panier-repas, repas sécurisé) ; etc. ». D'autre part, la cour administrative de Marseille a jugé que « les dispositions du règlement intérieur des crèches de la ville, qui aboutissent à exclusion de manière systématique d'un accueil en crèche durant la période des repas, sans prise en compte du degré ou de la complexité de l'intolérance dont il est affecté, tout enfant atteint d'une allergie alimentaire, méconnaît le principe d'égalité de traitement, en établissant une discrimination fondée sur l'état de santé des enfants »³ ■

NOTES

1 // La grille d'analyse s'appuie sur les éléments de définition posés par le code pénal français (article 225-1 et suivants)

2 // Décision, Cour administrative d'appel de Marseille, 9 mars 2009, n°08MA03041

3 // L'égal accès des enfants à la cantine de l'école primaire, Rapport du défenseur des droits, Mars 2013

4 // Observatoire Régional de l'intégration et de la ville Alsace www.oriv-alsace.org