

Présentation du guide



Plus d'égalité pour une
prévention des discriminations

Le plan du guide



Le guide est organisé selon trois volets:

- Promotion d'un accès non-discriminatoire aux structures d'accueil
- Construction d'un quotidien non-discriminatoire
- Gestion du personnel dans une optique plus égalitaire

L'accès aux structures

Quels risques?

- L'offre généralement insuffisante par rapport à la demande
- La complexité et la faible lisibilité du système
- Les professionnels confrontés à la « sélection » des familles



L'accès aux structures



Objectifs

- Promouvoir l'égalité des droits dans l'accès aux structures petite enfance
- Favoriser l'égalité de traitement dans les procédures et les pratiques

Leviers

- Le nombre de places disponibles et les modalités d'inscriptions
- La transparence et l'explication claire des procédures d'inscriptions et des critères de sélection

L'accès aux structures



Recommandations:

- Connaissance du public de la structure (diagnostic)
- Information largement diffusée à tous les publics, donc une communication accessible par des formes variées
- Critères de sélection objectifs (concrets, vérifiables, et définis en amont)
- Débat ouvert sur la décision d'inscription pour permettre la confrontation des approches de décideurs, le croisement des points de vue et l'argumentation sur les décisions

Le quotidien



Quels risques?

- Le regard qui est porté sur l'enfant et la place qui lui est faite
 - Les professionnels comme les autres acteurs sont porteurs de préjugés et de stéréotypes véhiculés plus largement dans la société.
- Le rôle et la place qui est faite aux parents

Le quotidien



Objectifs

- Promouvoir les valeurs d'égalité dans le quotidien de l'enfant
- Donner une place de partenaire éducatif à tous les parents

Leviers

- Rendre les pratiques quotidiennes plus égalitaires
- Inscrire l'égalité de traitement dans le projet d'établissement

Le quotidien

Recommandations

- Revenir sur les procédures mises en place et réfléchir quelle place est donnée à chacun (aux enfants, aux familles) et si elle entraîne égalité de traitement...
- Identifier des points de tension éventuels, prendre conscience des éventuels préjugés à travers lesquels on voit l'Autre et formaliser les pratiques professionnelles
- 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 et aussi au quotidien afin de permettre différentes approches et assurer ainsi l'égalité de traitement.



Gérer le personnel sans discriminer



Quels risques?

- Des risques communs à tous les employeurs au moment de l'embauche
- Des risques plus spécifiques à la petite enfance
 - Discrimination par le sexe
 - Discrimination par l'origine sociale et culturelle

Gérer le personnel



Objectifs

- Assurer l'égalité dans l'accès à l'emploi et dans le travail au quotidien de tous les professionnels présents dans la structure
- Penser le lien entre statuts et fonctions de chacun dans un logique égalitaire (exemple: hommes et place qui leur est imposé parfois selon les stéréotypes)

Gérer le personnel



Leviers

- 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

Gérer le personnel

Recommandations

- Clarifier les besoins de la structure, les formaliser et les traduire en termes de compétences
- Rechercher assez largement des candidatures
- Sélectionner au regard de la fiche de poste le candidat le plus adapté à l'emploi proposé
- Objectiver le contenu des postes
- Analyser la composition de l'équipe et les répartitions des fonctions et des tâches



Des analyses de situations pratiques



Pour chacune des 3 axes décrit, le guide pointe des situations concrètes à partir des questionnements suivants:

- Y-a-t-il discrimination (au sens de la loi) ou risque de discrimination?
- Pouvez vous mettre en place une action?
- Quelles actions (prévenir, anticiper, agir juridiquement?)

Conclusion



- Repérer les risques discriminatoires dans les pratiques quotidiennes, c'est rendre réelle l'égalité de tous - enfants, familles et professionnels.
- Réfléchir ensemble sur les modes de fonctionnement, les procédures, les modalités de décision, c'est garantir un fonctionnement de la structure non discriminatoire où tout le monde a sa place.



Merci pour votre attention

C'est à vous de jouer 😊