



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.

