

Diversité et culture

Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) s'adaptent au caractère unique de chaque enfant et groupe d'enfants. Ils établissent des objectifs et des stratégies adaptées, accèdent aux ressources nécessaires et conçoivent des curriculums en vue de s'assurer de la pleine participation de tous les enfants, et ce, tout en tenant compte de leurs habiletés, de leurs différences culturelles ou linguistiques ou de leur identité autochtone. Ils offrent à tous les enfants des occasions de s'engager, d'explorer et de s'exprimer.

- Norme II : C.4, Code de déontologie et normes d'exercice (2017)

Le *Code de déontologie et normes d'exercice* (Code et normes) démontre un respect de la diversité et une sensibilité au caractère multiculturel de la province (*Loi sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance, 2007*). Il décrit les croyances et les valeurs fondamentales de la profession, qui sont la bienveillance, le respect, la confiance et l'intégrité. Il incombe à tous les EPEI de les respecter afin de guider leur pratique et leur conduite professionnelles.

Une attention accrue sera ainsi portée à la prise de conscience et à la compréhension de ce que la diversité et la culture signifient en théorie et en pratique. À cet égard, pour prendre conscience des différences et des similitudes culturelles entre les individus et les groupes de personnes, l'apprentissage professionnel implique une réflexion personnelle et une collaboration continues. Cette ressource vous aidera à co-créeer des environnements accueillants et favorables avec les enfants, les familles et vos collègues de différentes communautés, nations, cultures, origines et structures sociales qui peuvent être différentes des vôtres.

Vous pouvez utiliser cette ressource pour en apprendre davantage sur :

- l'importance de réfléchir à vos croyances et à vos préjugés, et de déterminer leur incidence sur la pratique;
- les moyens d'établir des relations et de communiquer au-delà des différences;
- la façon de co-créeer des milieux d'apprentissage inclusifs et adaptés à la culture qui intègrent diverses perspectives;
- l'importance du leadership dans la mise en place de pratiques inclusives et dans l'élaboration et la révision de politiques.



Figure 1 : Éducatrice auprès d'un groupe d'enfants dehors

À propos de cette publication

Les lignes directrices de pratique décrivent certaines attentes à l'égard des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance inscrits, telles qu'énoncées dans le Code de déontologie et normes d'exercice. Elles mettent aussi l'accent sur la façon dont ces attentes peuvent être mises en pratique. Elles contiennent des recommandations et encouragent l'autoréflexion et l'apprentissage professionnel. Au moment d'en prendre connaissance, il est conseillé de consulter le Code et normes et de passer en revue la recherche actuelle et la législation connexe. Ces lignes directrices de pratique permettent à l'Ordre de promouvoir des normes d'exercice élevées, d'appuyer l'apprentissage professionnel continu et de régir la conduite des EPEI.

Table des matières

Qu’entend-on par diversité et culture?	4
En apprendre davantage sur la diversité et la culture	7
Peuples autochtones du Canada	9
Réflexion sur les croyances et les préjugés	10
Établir des relations culturellement adaptées	17
Communiquer au-delà de nos différences	20
Refléter la diversité et la culture dans le milieu d’apprentissage	24
Faire preuve de leadership inclusif	29
Scénarios pratiques et questions de réflexion	33
Vous n’êtes pas la nounou?	33
Ma chevelure, ma couronne!	34
Respect de la culture autochtone	35
Trop fort!	36
Références bibliographiques	37

Suggestions d’utilisation de la présente ligne directrice de pratique :

- Prendre le temps de consulter les documents et les ressources supplémentaires.
- Cibler les sujets qui s’appliquent à votre pratique actuelle ou les parties qui vous interpellent.
- S’engager dans un processus d’enquête collaborative et de réflexion critique au cours d’une réunion du personnel ou d’équipe, ou en parler au sein d’une communauté de pratique.
- Participer activement à des discussions collaboratives pour réfléchir à la complexité de la pratique et la remettre en question.
- Utiliser ce document-ressource pour appuyer vos activités d’apprentissage professionnel continu (APC) et atteindre vos objectifs de portfolio.

Qu'entend-on par diversité et culture?

La diversité et la culture peuvent être définies de différentes façons dans divers documents et par différents groupes et organismes culturels. Par souci de cohérence, la présente ressource s'appuiera sur les définitions figurant dans le Code et normes à savoir les suivantes :

Diversité. S'entend des différences et particularités que chaque individu apporte dans un milieu d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Culture. Façons de comprendre, de se comporter et d'agir, et valeurs que partagent les membres d'un groupe.

Le Code de déontologie stipule que les EPEI reconnaissent le caractère unique et la diversité des enfants et des familles. Ils respectent le potentiel de chaque enfant, établissent et entretiennent des relations attentives avec les enfants et leurs familles. Ils leur offrent des occasions concrètes de s'impliquer et de contribuer à enrichir le milieu d'apprentissage. En tant qu'EPEI, vous établissez également des relations positives et collaboratives avec vos collègues en faisant preuve de respect, de confiance et d'intégrité.

Pour bien apprécier diverses cultures, vous devez comprendre que les gens ont des identités sociales multiples ainsi que des valeurs et des façons différentes de savoir et d'être dans le monde (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2014).

À bien des égards, les enfants, les familles et le personnel des milieux de la petite enfance sont diversifiés. Certaines personnes s'identifieront comme appartenant à un ou plusieurs groupes culturels. Ces groupes culturels sont composés de personnes d'une religion, d'une race ou d'un pays d'origine particuliers, mais ils peuvent également être formés de membres de communautés qui partagent une identité de genre, des intérêts, une langue, des expériences de vie, une structure familiale, un traumatisme, un handicap, une orientation sexuelle ou un statut socio-économique, pour n'en citer que quelques exemples.

Les membres d'un groupe culturel partagent des croyances, des valeurs, des pratiques et des expériences similaires, mais les personnes au sein de ces mêmes groupes sont diversifiées. En ce sens, les EPEI, en plus des enfants, des familles et des professionnels avec lesquels ils travaillent, appartiennent à des groupes culturels et sociaux différents, et adhèrent à un large éventail de croyances, de valeurs, de pratiques et d'expériences.

Les EPEI sont tout aussi uniques que les enfants, les familles et les collègues avec qui ils travaillent.

Dans la présente ligne directrice de pratique, « communauté d'apprentissage » s'entend d'une communauté composée d'enfants, de familles et de collègues.

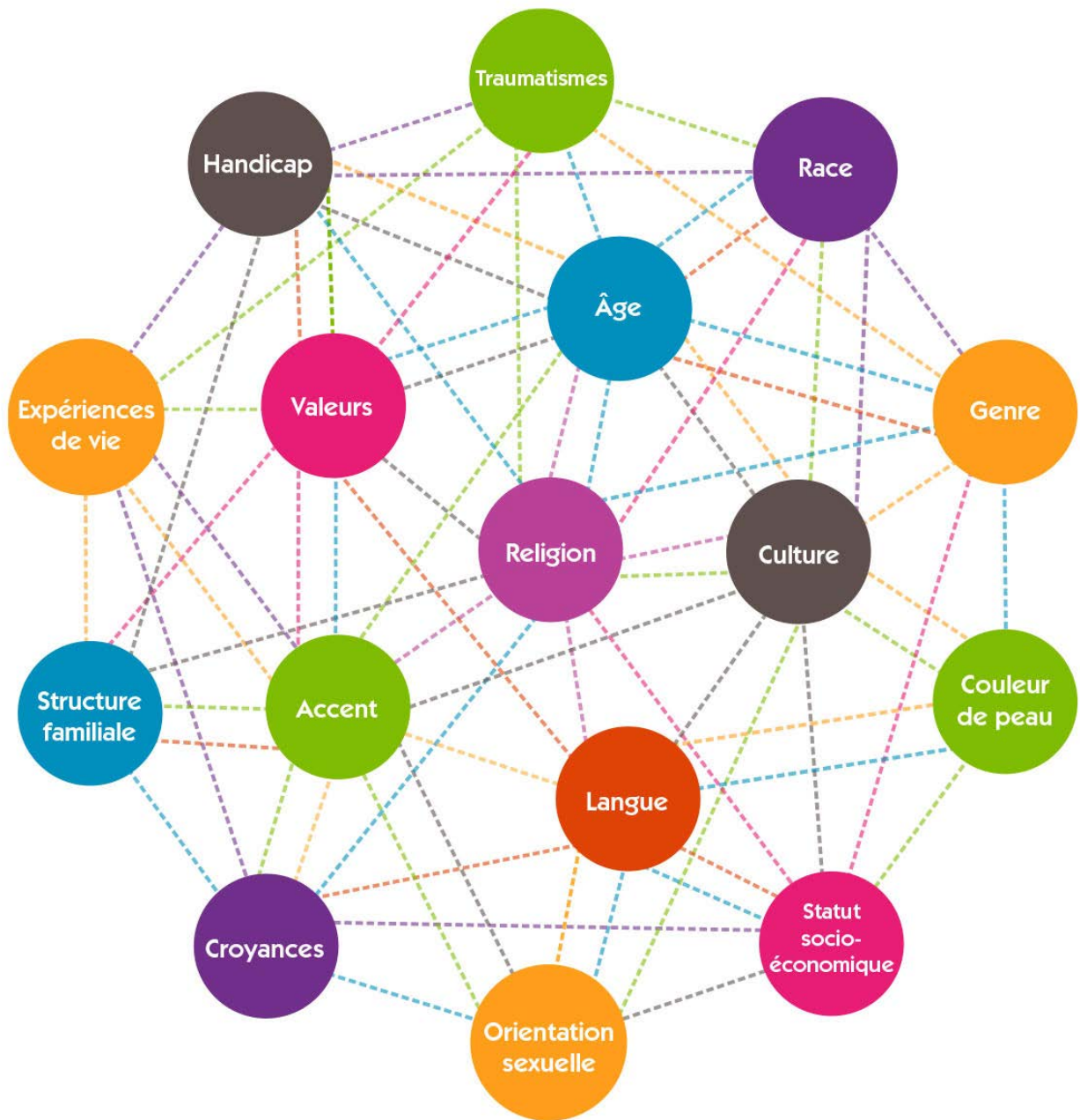


Figure 2 : Aspects visibles et invisibles de la diversité

Voici quelques exemples illustrant la diversité des contextes culturels des individus et des familles :

Un parent de votre milieu d'apprentissage a quitté le Québec pour vivre en Ontario. Il parle le français et l'anglais et enseigne dans un conseil scolaire de langue française. Il est parent célibataire et élève seul son fils. Sa famille lui rend visite du Québec deux fois par an, mais il considère maintenant ses amis comme son principal soutien.

Un enfant d'âge scolaire de votre milieu d'exercice a été élevé dans une famille adoptive qui l'a récemment aidé à renouer avec sa mère, une femme inuk. L'enfant apprend à parler l'inuktitut grâce aux aînés de la communauté de sa mère biologique. À l'école, il souhaite partager ce qu'il apprend sur son héritage et sa langue avec les autres enfants.

Un couple est composé d'un parent qui a émigré d'Europe pour étudier et vivre au Canada, et de l'autre parent qui a vécu au Canada toute sa vie. Il s'agit d'un couple interracial, homosexuel, avec deux enfants adoptés d'âge scolaire. Ils reçoivent une aide financière pour couvrir leurs frais d'éducation et de garde d'enfants.

Une autre famille de votre milieu d'exercice est riche et très instruite. Ils viennent d'arriver au Canada en provenance d'Amérique du Sud. L'un des parents se remet d'un problème de dépendance, guidé par ses principes spirituels, tandis que l'autre parent est religieux et a une carrière bien établie. Ils ont une personne qui s'occupe de leur enfant handicapé.

Une collègue parle arabe, français et un peu anglais. Elle est musulmane et vit dans une structure familiale qui comprend ses parents, ses frères et sœurs et d'autres membres de la famille élargie. Elle a fait ses études à l'étranger, mais elle a du mal à trouver un emploi à temps plein en Ontario. Bien qu'elle travaille à temps partiel comme assistante dans un centre de garde d'enfants, elle s'est inscrite à des cours de langue pour trouver un emploi à temps plein.

Un enfant de votre milieu d'exercice passe les fins de semaine avec son père et vit avec sa mère pendant la semaine. Les parents sont en instance de divorce et déterminent les modalités de garde. Présentement, l'enfant porte un nom de famille différent de celui de sa mère, qui prévoit de changer légalement le nom de famille de l'enfant pour qu'il corresponde au sien.

Pause réflexion

La pratique de l'autoréflexion est importante pour établir, approfondir et entretenir des relations de confiance et de respect avec les différents peuples et communautés. Étudiez les exemples ci-dessus. Pensez aux aspects multidimensionnels de la diversité et de la culture et à la manière dont ils influencent le milieu dans lequel vous travaillez. Pour vous donner un aperçu de votre propre identité sociale, réfléchissez à tout ce qui vous rend uniques, vous ou votre famille. Réfléchissez à la façon dont les aspects visibles et invisibles de votre propre diversité et de votre culture façonnent votre pratique.

En apprendre davantage sur la diversité et la culture

L'apprentissage professionnel continu fait partie de la culture de la profession. En tant que professionnel(le) réglementé(e), vous assumez la responsabilité de votre propre formation continue. Vous découvrez la diversité et des points de vue culturels uniques, car ils influencent les domaines de pratique suivants :

- Relations professionnelles
- Équité et inclusion
- Professionnalisme et leadership
- Rôles de la communauté d'apprentissage
- Santé et nutrition
- Langues
- Orientation du comportement
- Enseignement et apprentissage
- Développement de l'enfant
- Apprentissage fondé sur le jeu et l'enquête
- Curriculum et pédagogie



Figure 3 : Quatre enfants en train de jouer avec des bulles

La formation à la *compétence culturelle* permet de soutenir les professionnels dans divers domaines. Le but de cette formation, pour ces professionnels, est de prendre davantage conscience des différentes croyances et valeurs culturelles des personnes avec lesquelles ils travaillent et de bien les comprendre. La compétence culturelle s'entend de la capacité à penser, sentir et agir de façon à reconnaître et respecter la diversité ethnique, linguistique et culturelle (Cameron et Macdonald, 2015 [traduction libre]).

Selon certaines recherches, le terme *compétence culturelle* sous-entendrait que c'est en suivant un atelier ou un cours qu'un professionnel deviendrait culturellement compétent. Toutefois, dans [Advancing Equity in Early Childhood Education Position Statement](#) (2019 en anglais seulement), la National Association for the Education of Young Children (NAEYC) indique que comprendre la culture n'est pas une démarche ponctuelle de compréhension globale de toutes les coutumes et pratiques culturelles; c'est une responsabilité professionnelle durable que de connaître et de réfléchir continuellement à vos expériences avec les enfants, les familles, vos collègues et les autres professionnels.

Le terme *humilité culturelle* décrit plus précisément l'engagement d'un professionnel à apprendre tout au long de sa vie sur des cultures et des peuples divers et changeants. First Nations Health Authority décrit l'humilité culturelle comme un processus d'autoréflexion qui permet de découvrir des préjugés personnels et des préjugés systémiques complexes. Elle implique de se reconnaître humblement comme un apprenant lorsqu'il s'agit de comprendre les expériences des autres et d'être conscient que l'on ne deviendra jamais pleinement compétent sur le plan culturel. L'apprentissage continu est fondé sur l'idée que vous ne pouvez jamais vous mettre entièrement à la place de quelqu'un.

L'humilité culturelle suggère également que même si vos convictions personnelles sont importantes pour vous, d'autres personnes peuvent apprécier différentes façons de savoir et d'être, lesquelles ne sont en aucun cas moins importantes. Les EPEI tiennent compte des points de vue et des idées des autres. Développer votre humilité culturelle et réfléchir à l'aspect multidimensionnel de la culture vous aidera à co-crédier des environnements sociaux et physiques au sein desquels les divers membres de la communauté d'apprentissage se sentent inclus, en sécurité, respectés et valorisés.

L'apprentissage de la diversité et de la culture est continu, car les conditions de vie des enfants, des familles, des collègues et des communautés changent au fil du temps; les langues se perdent et s'acquièrent; les conditions sociales changent et les structures et situations familiales évoluent. Les EPEI défendent et soutiennent les membres de la communauté dans leurs efforts pour cultiver leur identité. En tant que leader, vous pouvez développer vos connaissances linguistiques et culturelles grâce à un apprentissage continu authentique qui guide l'évolution et l'adaptation de votre pratique plutôt que de vous contenter de pratiques plus confortables ou plus familières.

Pause réflexion

Réfléchissez aux façons dont la diversité et la culture influencent les différentes communautés et les différents individus. Réfléchissez aux éléments suivants :

- La façon dont votre propre culture a façonné vos croyances et vos préjugés personnels;
- La question de savoir si les normes sociales peuvent, consciemment ou non, se refléter dans le milieu d'apprentissage (au travers, par ex., de messages stéréotypés en fonction du sexe, de la race, du passé colonial ou de la religion);
- Votre place dans la société (par ex., les barrières et les avantages que vous avez);
- Les problèmes et les inégalités auxquels sont confrontés les membres des différentes communautés;
- L'engagement familial : renseignez-vous sur les intérêts, les forces et les défis uniques des familles;
- La législation en vigueur, les recherches fondées sur des données probantes dans la profession et les changements politiques influant sur le secteur ou certaines communautés.

Peuples autochtones du Canada

Autochtone est le terme utilisé pour décrire les Premières nations, les Métis et les Inuits au Canada. C'est aussi le terme privilégié, à l'échelle internationale, pour définir les habitants d'origine des pays colonisés. Lorsque vous parlez des peuples autochtones, la meilleure pratique consiste à utiliser le nom précis de la nation à laquelle vous faites référence. Il est toujours respectueux d'utiliser le terme que la personne autochtone utilise pour s'auto-identifier. ([Trousse d'outils pour les alliés aux luttes autochtones, 2019](#))

En vertu du Code et normes, les EPEI respectent et valorisent la langue maternelle ou traditionnelle des enfants ainsi que leur culture. Ils démontrent ainsi leur engagement à comprendre les droits et les besoins uniques des enfants autochtones et de leurs familles, et à y répondre. Ils respectent le caractère unique de chaque enfant, sa dignité et son potentiel.

L'histoire du Canada a eu et continue d'avoir une incidence sur les peuples, les communautés, les cultures, les familles et les langues autochtones. La Commission de la vérité et de la réconciliation (CVR) décrit l'histoire du Canada et ses relations avec les peuples autochtones. La CVR affirme que la réconciliation prendra du temps. Elle nécessite une sensibilisation continue du public et un débat permanent sur les droits des Autochtones et l'héritage culturel génocidaire du système des pensionnats du Canada. La CVR définit le génocide culturel comme la destruction de toutes les structures et pratiques qui permettent à un groupe de continuer à vivre et à fonctionner en tant que tel.

Il est important de comprendre notre histoire canadienne. La CVR appelle à l'action pour développer des programmes d'éducation de la petite enfance culturellement adaptés aux familles autochtones. Tant que ce droit n'est pas pleinement acquis, les EPEI peuvent trouver des moyens significatifs de refléter les perspectives autochtones et d'autres visions du monde dans le milieu d'apprentissage. Pour soutenir les enfants et les familles, les EPEI doivent prendre conscience des contributions des peuples autochtones à notre compréhension de l'enseignement et de l'apprentissage, en plus des obstacles systémiques existants auxquels beaucoup sont confrontés aujourd'hui.

Malgré les changements positifs qui sont apportés, les peuples autochtones font encore l'objet de discriminations. Consultez et familiarisez-vous avec le [Sommaire du rapport final de la Commission de la vérité et la réconciliation du Canada](#).

Réflexion sur les croyances et les préjugés

La réflexion critique est un processus qui oblige les EPEI à réfléchir et remettre en question les croyances, les suppositions et les connaissances qui façonnent leur vision et leur manière de répondre aux besoins des enfants et conditionnent les expériences d'apprentissage offertes. Il s'agit d'un processus actif d'engagement au cœur de concepts difficiles, de tensions et d'incertitudes qui entraînent des changements en matière de pratiques (*Code de déontologie et normes d'exercice, 2017*).

Les EPEI travaillent dans des contextes culturels diversifiés; il importe donc de tenir compte de l'origine de leurs croyances personnelles et des préjugés associés, ainsi que de la manière dont ils influencent la pratique professionnelle. Il faut également tenir compte de la manière dont ils influencent leurs relations avec les membres de la communauté d'apprentissage.

Le NAEYC (2020) précise que les valeurs, les croyances et les opinions des gens sur des sujets tels que les rôles de genres, les structures familiales, l'habillement, l'alimentation, les coutumes, le handicap, le placement en famille d'accueil, la dépendance, les attentes en matière d'éducation des enfants ou leur comportement sont formés et renforcés par la socialisation en famille durant l'enfance.

La société, de manière à la fois subtile et évidente, crée et communique certaines idées sur les individus et les groupes. Dans la petite enfance, les gens intériorisent les messages et les attitudes véhiculés par la société. Une fois absorbés, ces messages cultivent des préjugés conscients et inconscients pouvant influencer votre pratique professionnelle, votre prise de décision et votre jugement. Les messages que vous transmettez peuvent influencer les expériences des enfants et des familles, car vos préjugés conscients et inconscients influencent la façon dont vous percevez les différences sociales, en parlez et y réagissez.

Vos valeurs et croyances personnelles sont des filtres puissants qui façonnent votre perception du monde, de vous-même et des autres. Une pratique professionnelle involontairement façonnée par des idées stéréotypées ou des préjugés entrave votre capacité d'offrir un milieu d'apprentissage stimulant, accueillant et propice. Si vous ne tenez pas compte de la façon dont ces préjugés guident vos pensées, vos paroles, vos actions et votre pratique professionnelle, vous risquez de nuire involontairement aux autres.

Lorsque vous reconnaissez vos croyances et vos préjugés, vous pouvez adopter des pratiques éclairées pour éviter tout message, comportements et discriminations non intentionnels (Guerra et Nelson, 2009; Nelson et Guerra, 2014; Thornton et Underwood, 2013; NAEYC, 2020 [traduction libre]). En tant que leader, vous vous efforcez d'éliminer ces préjugés, car vous comprenez que vous avez pour responsabilité de défendre les valeurs de la profession et de soutenir équitablement les enfants et les familles.

Le Code et normes définit l'équité comme un principe de traitement selon lequel les situations personnelles et sociales ne sont pas des obstacles à l'inclusion ou à l'obtention de soutien pour atteindre des résultats équivalents en matière d'éducation et de bien-être pour tous les enfants. Un milieu de la petite enfance équitable reconnaît la diversité de chaque enfant et de chaque famille, y accorde de l'importance et s'appuie sur cette dernière.

Tout le monde fait des suppositions pour donner un sens à différentes situations, personnes et interactions. Ces suppositions ne sont pas nécessairement mauvaises; cependant, elles sont problématiques si elles découlent de stéréotypes, de croyances négatives et de préjugés sur des personnes et des populations particulières. Vos suppositions peuvent influencer vos propos et vos actions, ce qui peut créer des atmosphères physiques ou sociales qui entravent le sentiment d'appartenance ou de sécurité de quelqu'un.



Figure 4 : Éducatrice soutenant un groupe d'enfants en plein apprentissage par le jeu

Les suppositions que font les gens sont souvent fondées sur un ou plusieurs des éléments suivants :

- Les connaissances, les leçons, les croyances, les préjugés ou les valeurs qui nous sont transmis par nos familles, les membres de notre communauté, nos pairs, nos mentors, nos éducateurs ou les gardiens du savoir;
- Nos expériences personnelles et professionnelles passées;
- Ce que nous apprenons sur les autres et sur le monde par le biais des médias ou d'autres récits;
- Les normes culturelles établies de longue date dans la société – les idées et les préjugés profondément ancrés sur les personnes et les différents groupes, qui sont véhiculés de manière évidente ou subtile.

Les éducatrices et les éducateurs pratiquent l'autoréflexion. Ils posent des questions et s'abstiennent de tirer des conclusions définitives, car ils savent que de nombreuses histoires, idées et points de vue peuvent être « vrais en même temps » (Pelo et Carter, 2018, p. 116 [traduction libre]).

Avec vos collègues, réfléchissez aux croyances, suppositions et préjugés suivants. Discutez des différents degrés et types de préjudices potentiels qu'ils peuvent causer à tout membre de la communauté d'apprentissage.

Les cheveux longs, c'est féminin. Par conséquent, l'EPEI suppose que les garçons aux cheveux longs sont féminins et les filles aux cheveux courts sont masculines.

Un enfant issu d'une famille homosexuelle s'habillerait d'une certaine manière. Par conséquent, l'apparence de l'enfant surprend l'EPEI.

Les enfants issus de certaines cultures sont athlétiques. Par conséquent, l'EPEI est surprise de les trouver en train de lire.

Certains aliments sont malsains. Par conséquent, l'EPEI suppose que les enfants qui mangent des aliments transformés ont des parents qui manquent de connaissances en matière de nutrition ou qui ne se soucient pas de la santé de leur enfant.

Les enfants issus de certaines cultures sont intelligents. Par conséquent, l'EPEI leur accorde une attention particulière en matière de lecture et de mathématiques.

Un enfant dont les parents sont interracialisés doit avoir une certaine apparence. Par conséquent, l'EPEI est désorientée lorsqu'elle rencontre des membres de la famille qui ne se ressemblent pas.

Un collègue d'un pays donné a des idées fausses sur la façon dont les enfants apprennent. Par conséquent, l'EPEI ressent le besoin de leur expliquer comment se déroule l'apprentissage au Canada.

Un parent qui vient d'un certain quartier doit être riche. Par conséquent, l'EPEI accorde un traitement préférentiel à ce parent et à cet enfant.

Il n'est pas approprié de discuter ou d'aborder la question de la sexualité avec les enfants. Par conséquent, lorsqu'un enfant pose une question sur son corps, l'EPEI change de sujet.

Certains symboles ou vêtements religieux sont des signes d'oppression. En conséquence, l'EPEI se sent mal à l'aise de communiquer avec les parents et les collègues qui les portent.

Les familles qui ont une nounou ne sont pas impliquées dans la vie de leurs enfants. Par conséquent, l'EPEI n'appuie pas activement l'apprentissage de ces enfants ni la participation de leurs familles.

Les vraies familles sont composées d'une mère et d'un père avec leurs propres enfants. Par conséquent, l'EPEI considère que les structures familiales alternatives sont inhabituelles ou non naturelles.

Les enfants issus de familles au statut socio-économique inférieur ne sont pas aussi intelligents. Par conséquent, l'EPEI n'appuie pas activement leur apprentissage ni la participation de la famille.

Il est difficile de communiquer avec les enfants handicapés. Par conséquent, l'EPEI suppose que les gestes et les comportements de l'enfant sont problématiques.

Les hélicoptères bruyants sont passionnants! Par conséquent, l'EPEI attire l'attention sur un hélicoptère qui vole sans se rendre compte que cela peut rappeler à quelqu'un une expérience traumatisante.

Les enfants inscrits dans les programmes de langue française parlent français. Par conséquent, l'EPEI se fâche lorsque des enfants inscrits ne parlent pas français et ne cherche pas d'autres moyens de communiquer avec eux.

C'est en faisant des suppositions que les EPEI exercent quotidiennement leur jugement professionnel pour prendre des décisions rapides, sur le moment, afin de soutenir les enfants et les familles. Ces suppositions se fondent sur quelque chose qui a attiré leur attention et qui leur indique la réponse ou le type d'attention particulier dont l'enfant a besoin. Cependant, si l'EPEI répond à un enfant ou à une famille sans être conscient(e) de ses croyances et préjugés personnels, il ou elle peut involontairement traiter un enfant ou une famille différemment selon des suppositions, notamment sur ses capacités, sa situation familiale, sa langue, ses vêtements, ses cheveux, ses bijoux, son sexe ou sa religion.

Quelle que soit l'origine de vos croyances, elles doivent être identifiées, prises en compte et remises en question. En tant que professionnel(le), il est important de renforcer vos connaissances et vos compétences afin de vous assurer que vos actions n'excluent pas les enfants, les familles, vos collègues ou certaines idées, cultures et communautés. Sans cette prise de conscience, des professionnels bien intentionnés peuvent involontairement créer des déséquilibres dans le milieu d'apprentissage, dans leurs relations et lors de la conception et de la mise en œuvre du curriculum.

En tant qu'EPEI, vous jouez un rôle essentiel dans la vie des enfants et des familles. Les milieux d'apprentissage et de garde des jeunes enfants sont souvent les premières communautés des enfants en dehors de leurs familles. Cela vous donne une occasion unique de promouvoir l'inclusion et l'équité dans votre milieu d'exercice.

Une fois que vous commencez à reconnaître les idées et les pratiques souvent subtiles qui privilégient certains et sont injustes pour d'autres, vous pouvez travailler à la création de milieux équitables de manière pratique (NAEYC, 2019). Vous pouvez le faire :

- en réfléchissant de façon critique à votre pratique, seul(e) ou avec des collègues;
- en tenant compte de vos choix de mots et du langage que vous utilisez;
- en prenant conscience des personnes, des choses ou des situations sur lesquelles vous attirez l'attention (c.-à-d., que vous complimentez, réorientez ou ignorez);
- en réfléchissant au matériel et aux activités d'apprentissage que vous sélectionnez;
- en créant et en respectant des politiques en milieu de travail et des pratiques qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion;
- en améliorant le curriculum ou le milieu d'apprentissage par l'adaptation ou l'ajout de perspectives diversifiées;
- en responsabilisant vos collègues lorsque vous êtes témoin d'un acte potentiellement préjudiciable;
- en promouvant les amitiés entre tous les enfants;
- en donnant l'exemple et en faisant preuve de dignité et de respect envers tous.



Figure 5 : Adultes avec des enfants dehors

Les relations professionnelles avec les collègues peuvent également influencer les croyances des EPEI. Si, par exemple, une nouvelle EPEI commence à travailler dans un nouveau milieu et qu'un membre du personnel lui dit qu'une famille ne s'implique pas, cette dernière pourrait avoir un préjugé sur cette famille avant de la rencontrer. Les perceptions des autres peuvent influencer la relation que l'EPEI développe avec l'enfant et la famille ainsi que les décisions prises dans sa pratique.

Pause réflexion

Pour briser vos schémas de pensée inconscients, prenez un moment pour collaborer et pratiquer l'autoréflexion, en tenant compte des éléments suivants.

Quelles sont mes croyances à propos des enfants selon :

- leur capacité ou handicap
- leur âge
- leur apparence (par ex., cheveux, vêtements)
- leurs caractéristiques, leur personnalité et leurs préférences
- leur logement ou leur communauté
- leur structure familiale
- leur genre ou identité de genre
- leur indigénéité
- leur langue
- leurs expériences de vie
- leur santé physique, mentale et émotionnelle
- leur race
- leur spiritualité et leur religion

Tenez compte des points énumérés ci-dessus ainsi que des croyances suivantes, que vous pouvez avoir au sujet des familles et de vos collègues en fonction de :

- leurs études
- leur situation d'emploi
- leur statut d'immigration
- leur statut juridique
- leur état matrimonial
- leur profession
- leur sexualité
- leur statut socio-économique



Figure 6 : Éducatrice prenant des notes, en pleine réflexion critique indépendante

Imaginez qu'un enfant arrive dans votre milieu sans rien à manger à l'heure du dîner. Vous supposez que l'enfant aura faim et vous en concluez que vous devez lui donner de la nourriture. Dans chacun de ces scénarios, réfléchissez aux deux réponses suivantes et à la manière dont les valeurs, les croyances et les préjugés de l'EPEI ont pu influencer ses comportements et ses décisions.

Scénario 1	Scénario 2
<p>L'EPEI</p> <ul style="list-style-type: none"> • rassure l'enfant en lui disant qu'ils vont lui trouver quelque chose à manger; • appelle le parent et lui assure qu'un dîner sera servi à l'enfant avec sa permission; • vérifie qu'il n'y a pas eu de changement dans ses restrictions alimentaires ou allergies, et demande si le parent a d'autres instructions; • prépare un déjeuner pour ou avec l'enfant, qui prend le repas avec ses amis; • accueille un parent reconnaissant, qui arrive pour récupérer l'enfant à l'heure prévue en se sentant soutenu et compris. 	<p>L'EPEI</p> <ul style="list-style-type: none"> • estime que la famille est irresponsable; • se plaint auprès de ses collègues en disant que l'enfant n'a pas de dîner, et déclare : « Le parent devrait être mieux organisé. Je n'ai pas le temps pour ça. »; • apporte la nourriture à l'enfant, soupire et dit : « Assure-toi que ta mère n'oublie pas ton repas demain »; • ignore le parent à son arrivée parce que l'EPEI estime que ce dernier ne comprend pas ou n'écoute pas de toute façon.

Discutez de ces deux scénarios avec vos collègues ou votre communauté de pratique.

- Comment pensez-vous que le jugement professionnel et les réactions de l'EPEI ont été influencés par ses propres valeurs, sa place dans la société ou ses croyances et préjugés?
- L'EPEI fait-elle ses propres suppositions, conscientes ou inconscientes, sur la situation socio-économique ou matrimoniale de la famille, sa sexualité, sa religion, sa langue, sa race ou entretient-elle toute autre croyance?
- Dans ces deux scénarios, étudiez dans quels cas le jugement et les valeurs personnelles de l'EPEI influencent sa réaction à l'égard de l'enfant et de la famille.
- Posez-vous les questions suivantes : Dans quel scénario l'EPEI semble-t-elle agir selon ses valeurs et normes personnelles plutôt que professionnelles?
- Avec vos collègues, discutez de la manière dont ces deux réactions favorisent ou entravent le bien-être général de l'enfant et de la famille.

Avec vos collègues, réfléchissez aux sujets présentés ci-dessous et songez aux différentes réactions qu'ils pourraient susciter. Réfléchissez à la manière dont un(e) EPEI peut réagir selon ses opinions et ses valeurs personnelles, et à la manière dont sa réaction pourrait changer s'il ou elle agissait en fonction de ses valeurs et normes professionnelles.

- Allaitement, biberon et utilisation de la tétine
- Habitudes de sommeil et de toilette (par ex., l'heure et les pratiques d'hygiène, le genre de l'EPEI)
- Pratiques alimentaires et alimentation (par ex., les enfants doivent manger tout ce qui se trouve dans l'assiette, le niveau d'indépendance)
- Jeux et vêtements de plein air tout au long de l'année
- Jeu risqué
- Handicap
- Vaccinations
- Dépendance et toxicomanie
- Statut juridique ou d'immigration de la famille
- Éducation à la santé sexuelle (par ex., répondre à la curiosité des enfants, utiliser un langage précis)
- Utilisation de la technologie et temps d'écran.

N'oubliez pas que chacun a des croyances et des préjugés individuels dont il peut ou non avoir conscience. Les croyances et les préjugés peuvent influencer votre jugement professionnel et votre façon de réagir aux interactions entre les membres de la communauté d'apprentissage.

Lisez la [Note de pratique : Le jugement professionnel](#) (2018) et réfléchissez à la façon dont les éléments clés suivants peuvent éclairer votre jugement professionnel :

- les normes déontologiques et professionnelles;
- les connaissances et l'expérience professionnelles;
- la pratique réflexive.

Lorsqu'un membre de la communauté d'apprentissage est exclu en raison de croyances ou d'attitudes véhiculées dans le milieu, vous cherchez à obtenir les ressources nécessaires, étudiez et discutez avec vos collègues des politiques et des pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Certaines situations doivent être abordées immédiatement avec les personnes ou le groupe concernés, tandis que d'autres seront mieux gérées en organisant une réunion en privé. Vous avez des valeurs professionnelles et éthiques à respecter. Laissez-les vous guider lorsque vous avez affaire à des situations, des environnements et des relations complexes.

Lisez la [Note de pratique : La prise de décision éthique](#) (2019) pour savoir quelles mesures prendre afin de répondre aux complexités de la pratique et agir dans l'intérêt supérieur de tous les enfants et de toutes les familles.

Établir des relations culturellement adaptées

Le code B stipule que les EPEI établissent et entretiennent des relations attentives et collaboratives avec les familles. Ces relations sont fondées sur la confiance, l'ouverture et le respect de la confidentialité. Les EPEI collaborent avec les familles pour partager des connaissances et des ressources favorisant le bien-être et l'apprentissage des enfants.



Figure 7 : Enfant jouant avec sa famille

Pour co-créeer une pédagogie, des curriculums, des ressources, des politiques et des programmes culturellement appropriés, les EPEI doivent être attentifs à la diversité et de la culture. Pour ce faire, les EPEI doivent notamment établir et entretenir de solides relations professionnelles.

Pour établir et maintenir des relations culturellement adaptées, les EPEI doivent prendre conscience des inégalités et des préjugés socio-économiques et historiques actuels présents dans les différents groupes. Prenez conscience de ce qui rend les personnes et les communautés uniques en nouant avec elles des relations professionnelles solides et de confiance. Tâchez d'obtenir des informations pertinentes sur les expériences vécues par la personne, de son propre point de vue et à un rythme qui lui convient. Reconnaissez que certains membres de la communauté d'apprentissage peuvent ne pas être à l'aise pour divulguer des informations et des détails sur leur vie qui ne sont pas pertinents dans le contexte professionnel. De plus, soyez conscient(e) des dynamiques de pouvoir évidentes et sous-jacentes qui existent dans la société, et veillez à ne pas imposer aux autres vos propres croyances.

Établir, renforcer et entretenir des relations collaboratives constitue l'une de vos principales responsabilités. Vous savez que les familles jouent un rôle primordial dans le développement et le bien-être de leurs enfants et que l'on peut mieux les comprendre si l'on connaît leur contexte familial, culturel et communautaire (norme I). Pour remplir vos fonctions professionnelles, vous établissez et entretenez des relations adaptées à la culture des enfants, des familles et de collègues issus de divers milieux et contextes sociaux. Pour ce faire, vous devez tenir compte de certains des éléments suivants :

- Les gens ont des réalités, des expériences et des conditions de vie passées et présentes complexes;
- Les gens accordent de l'importance à des traditions, des coutumes, des croyances, des perspectives et des connaissances différentes;

- Les expériences vécues par un enfant et sa famille dans les services de garde et avec les professionnels de l'apprentissage des jeunes enfants (c.-à-d, les services de garde d'enfants, l'école, le soutien familial, les services de protection de l'enfance ou les consultants-ressources);
- Les différents niveaux de confiance à l'égard des autres et dans le fait de partager des informations personnelles, en particulier avec les personnes considérées comme faisant autorité;
- Les différents styles de communication et les langues parlées;
- Les objectifs et les aspirations de la famille pour leur(s) enfant(s);
- Les relations au sein de la famille, sa structure et son statut uniques (c.-à-d., socio-économique, juridique, d'immigration ou marital);
- La programmation d'événements ou d'activités, comme les réunions de famille ou les sorties éducatives, en dehors des fêtes religieuses, ou d'autres jours importants pour la famille.

La norme V stipule que les EPEI sont conscients du déséquilibre de pouvoir inhérent aux relations entre un professionnel, un enfant ou une famille. Ils savent et comprennent qu'il est de leur devoir de veiller à assurer la protection des enfants et des familles contre les abus de pouvoir potentiels d'un EPEI pendant, après ou dans le cadre de leur prestation de services (B.3).

Reconnaissez que vos connaissances professionnelles et personnelles peuvent influencer votre sentiment de pouvoir. Ce sentiment peut entraver votre communication avec les autres lorsqu'ils vous font part de leurs réflexions, de décisions et d'idées qui diffèrent des vôtres. Assurez-vous de communiquer de façon respectueuse et de tenir compte des valeurs, des expériences, des points de vue et des idées des autres dans vos décisions.

Les pratiques culturelles et les caractéristiques qui font la diversité des gens ne sont pas nécessairement visibles. Cela signifie que vous pouvez ne pas avoir conscience des groupes culturels auxquels les enfants, les familles et vos collègues s'identifient. Sans connaître les membres de votre communauté d'apprentissage, vous faites des suppositions à leur sujet. On ne peut pas supposer connaître le statut socio-économique d'une personne, ses croyances, ses capacités, son identité sexuelle, sa religion ou son état d'esprit sans établir une relation avec elle.

En entretenant des relations réciproques et attentives, vous pourrez découvrir les aspects invisibles de la diversité et de la culture. Faites attention à ne pas faire de suppositions sur :

- l'identité de genre d'un enfant en fonction des vêtements qu'il porte;
- le type de jeu qu'un enfant aime en fonction de son genre;
- le pays d'origine de la famille en fonction de sa race;
- les capacités des enfants en fonction de leur statut socio-économique;



Figure 8: Famille souriante

- l'orientation sexuelle des parents en fonction de leur état matrimonial;
- les croyances religieuses d'un collègue en fonction de la nourriture qu'il mange;
- l'état matrimonial actuel ou passé de parents célibataires.

La norme I stipule que les EPEI s'assurent que, dans leurs rapports avec les familles et leurs collègues, les besoins et les intérêts des enfants sont une priorité absolue. Les EPEI accèdent aux informations relatives aux situations familiales dans lesquelles se trouvent les enfants ainsi qu'aux facteurs susceptibles de contribuer à façonner leur identité individuelle et familiale. Il s'agit notamment de la santé de l'enfant, de la garde légale ou de la tutelle, de la structure familiale et du contexte culturel et linguistique. Ils le font tout en reconnaissant que les gens n'ont pas tous le même degré d'aisance en matière de communication ou de divulgation d'information. Par exemple, une famille peut ressentir une certaine appréhension à révéler certains détails la concernant par crainte de certaines conséquences ou d'un jugement et, par conséquent, garder pour elle des informations précises.

Les EPEI doivent connaître la législation et les obligations applicables en matière de protection de la vie privée, notamment en ce qui concerne les différents types de renseignements personnels et confidentiels. Dès le début de leur relation, ils doivent informer les familles des limites de la confidentialité des informations, notamment des raisons pour lesquelles ils peuvent les partager avec des collègues en vue de favoriser l'apprentissage et le développement des enfants (norme VI).

Lorsqu'ils obtiennent des informations en vue d'aider un enfant et sa famille, les EPEI s'assurent d'établir des limites appropriées. La norme V stipule que les EPEI s'assurent que la quantité et la nature des renseignements qu'ils échangent avec les familles et les collègues sont pertinentes et adaptées au contexte professionnel et aux services fournis. Les EPEI se procurent les renseignements disponibles au sujet des enfants et en prennent connaissance : problèmes de santé, besoins particuliers, handicap, allergies, médicaments et coordonnées des personnes à contacter en cas d'urgence. Ils en prennent connaissance au rythme auquel la famille se sent à l'aise, à moins qu'il soit essentiel d'obtenir immédiatement l'information pour protéger l'enfant et sa famille.

Dans vos relations professionnelles au sein de la communauté d'apprentissage, vous pouvez également avoir d'autres relations familiales, personnelles ou professionnelles. Il est important de comprendre que les relations duelles peuvent s'entendre différemment selon les cultures et peuvent être difficiles à éviter dans certaines communautés ou certains lieux. Selon la communauté dans laquelle vous vivez, les EPEI peuvent y jouer différents rôles : ils peuvent être des leaders dans la profession ou au sein d'autres organisations communautaires; ils peuvent être des parents ou des voisins; ou ils peuvent être membres de programmes communautaires conçus pour soutenir des groupes religieux, linguistiques ou culturels particuliers qui sont petits ou étroitement liés.

Vous pouvez notamment faire preuve de professionnalisme en informant les autres de la nécessité de maintenir des limites professionnelles. En tant qu'EPEI, vous comprenez l'importance d'être transparent en matière de relations duelles et d'élaborer des stratégies pour les gérer ou les éviter si elles présentent un risque pour un enfant ou une famille. Consultez la [Ligne directrice de pratique : Relations duelles](#) (2017) pour en savoir plus.

Communiquer au-delà de nos différences

Les EPEI savent qu'il leur incombe de maintenir des relations attentives et collaboratives avec les familles, fondées sur la confiance, l'ouverture et le respect de la confidentialité (code B).

En tant que leader et professionnel(le), vous comprenez que la sécurité, la santé, le bien-être et le développement général d'un enfant dépendent de relations solides, adaptées à la culture, qui assurent une communication ouverte, respectueuse et réciproque.

Soyez conscient(e) du pouvoir de la communication et réfléchissez à la manière dont vous communiquez grâce à :

- votre langage corporel (proximité physique, gestes avec vos mains, contact visuel, etc.);
- le volume de votre voix, le ton et le débit de parole;
- les mots que vous choisissez;
- vos émotions.

Recherchez des informations, des ressources et des études récentes qui peuvent vous aider à communiquer de manière équitable, inclusive et respectueuse de la diversité. Dans le cadre d'une pratique fondée sur la bienveillance, la capacité d'écouter efficacement est un autre élément essentiel de la communication. Vous communiquez de manière équitable, inclusive et respectueuse des enfants et des familles uniques que vous soutenez. Vous offrez le soutien et l'encouragement nécessaires pour répondre adéquatement aux suggestions, aux préoccupations et aux besoins des enfants et des familles. Vous posez des questions respectueuses en temps et lieu opportuns, et cherchez des réponses auprès des autres, qu'il s'agisse d'enfants, de familles, de collègues ou de membres de la communauté.

Avec vos collègues, songez aux facteurs qui influencent la communication :

Facteurs internes	Facteurs externes
<ul style="list-style-type: none">• Croyances et préjugés• Compétences interpersonnelles• Connaissances et expériences de vie• Langues parlées / apprenants de langues• Interprétations des idées exprimées, langage corporel ou ton et volume de voix• Handicaps (sourds, aveugles, personnes ayant des processus mentaux différents)• Niveau de confort et de confiance• Croyances et pratiques culturelles• Dynamiques de pouvoir dans les relations professionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Disponibilité (par ex., responsabilités professionnelles et familiales)• Opportunité du moment• Fêtes culturelles et autres jours importants• Limitations en milieu de travail (par ex., environnement, lieu, possibilités de nouer des liens ou manque d'espace privé, etc.)• Accès au téléphone, à une boîte courriel ou à d'autres plateformes technologiques• Routines et emplois du temps différents• Situation juridique d'une famille

Pause réflexion

Pensez aux membres de la communauté d'apprentissage et posez-vous les questions suivantes :

- Quelles sont leurs préférences en matière de communication? (Par ex., courriel, appel téléphonique, vidéoconférence ou en personne, jour de la semaine et heure de la journée)
- Quel est leur niveau de familiarité avec le contexte et le milieu d'exercice? (Par ex. : Sont-ils de nouveaux Canadiens? Des apprenants de langue anglaise ou française?)
- Utilisez-vous des expressions ou des acronymes qui peuvent être compris dans toutes les cultures?
- Votre langage corporel et votre voix pourraient-ils communiquer quelque chose de différent de ce que vous souhaitez? (Par ex., votre posture pourrait-elle être considérée comme une position de pouvoir?)

Soyez conscient(e) de la façon dont vos croyances ou pratiques peuvent influencer votre jugement professionnel lorsque vous travaillez avec des membres de la communauté d'apprentissage. Les familles sont susceptibles d'avoir leurs propres croyances sur la façon dont les enfants apprennent et ont des objectifs uniques pour leur(s) enfant(s). Étant donné que les familles jouent un rôle primordial dans la prise de décision concernant leurs enfants, elles sont impliquées dans le processus.

Les EPEI collaborent avec les familles pour accéder à des informations et des ressources leur permettant de prendre des décisions éclairées au sujet de l'enfant (norme I).

La norme IV stipule que les EPEI connaissent les politiques et les procédures applicables à l'exercice de leur profession ainsi qu'aux soins et à l'éducation des enfants. En recourant à vos connaissances et à votre jugement professionnels, vous pouvez influencer les familles quand vous abordez des questions liées à la pratique. Vous faites preuve de respect envers les objectifs des familles, tout en communiquant efficacement les fondements de votre pratique, de la pédagogie axée sur le jeu et vos processus de décision.

Comme vous êtes conscient(e) des dynamiques de pouvoir inhérentes aux relations professionnelles, vous veillez à ne pas privilégier une croyance sur une autre – à moins qu'une croyance exprimée ne soit susceptible d'affecter le sentiment de sécurité d'une autre personne. En tant que leader et professionnel(le), vous adhérez aux politiques d'équité, de diversité et d'inclusion de votre milieu de travail, et vous expliquez aux familles les fondements de votre pratique et les raisons pour lesquelles vous y adhérez.

N'oubliez pas que certains membres de la communauté d'apprentissage peuvent être à l'aise de partager des informations détaillées sur eux-mêmes immédiatement, tandis que d'autres peuvent en partager des bribes au fil du temps. Certains peuvent ressentir une certaine appréhension en parlant d'eux-mêmes et de leurs expériences. D'autres peuvent considérer que certains détails de leur vie familiale sont profondément personnels et réservés à des discussions au sein du foyer ou avec certains membres de la communauté.

Pour que les membres de la communauté d'apprentissage se sentent bien accueillis dans le milieu, il vous faudra envisager :

- de comprendre le pouvoir de la langue; d'apprendre et d'utiliser un langage précis lorsque vous abordez les différences humaines; de réfléchir aux mots que vous choisissez. Vos choix de mots sont-ils exclusifs, stéréotypés ou blessants pour un groupe culturel particulier? Comment le savez-vous?
- Apprenez les expressions, mots ou symboles essentiels dans la langue de l'enfant et de la famille;
- Utilisez des visuels, des objets ou des vidéos pour mettre en valeur les jeux des enfants, certaines idées ou certains horaires;
- Trouvez des informations pour savoir communiquer au-delà des différences et renforcer vos compétences interpersonnelles;
- Cherchez des occasions de participer à des activités en faveur d'une justice sociale. Vous pouvez notamment le faire en encourageant le recours à la langue officielle du programme (c.-à-d., parler la langue autochtone utilisée dans le programme ou parler le français dans un programme francophone);
- Engagez des discussions professionnelles avec une communauté de pratique pour favoriser la mise en place d'une communication adaptée à la culture.

Apprenez à connaître personnellement différentes personnes et différents groupes sociaux. Engagez-vous dans un apprentissage continu et nouez des relations avec des communautés de pratique qui travaillent sur les thèmes de l'inclusion et de l'équité. Ce faisant, les EPEI savent de plus en plus reconnaître la discrimination et l'injustice; ils savent aussi développer un langage pour la décrire et l'aborder efficacement tout en aidant les enfants à faire de même. Lorsque les EPEI créent des environnements qui valorisent différentes identités sociales, les enfants comprennent qu'ils sont valorisés et, à leur tour, apprennent à traiter les autres avec équité et respect. En tant que leader, vous faites preuve d'humilité et d'une volonté d'apprendre en assumant la responsabilité de toute action partielle, même involontaire, et en travaillant activement à réparer les torts causés et à profiter de l'occasion pour apprendre et réfléchir (NAEYC, 2019).



Figure 9 : Adulte avec un enfant d'âge scolaire

Pause réflexion

Avec vos collègues, réfléchissez à la manière dont vous pourriez réagir dans les circonstances suivantes :

- Pendant la récréation, vous entendez un enfant dire à un autre : « Tu ne peux pas venir à ma fête parce que tes parents n'ont pas d'argent pour les cadeaux ».
- Un parent vient vous voir et vous fait part de sa crainte que son enfant n'apprenne pas bien la langue du programme auprès d'une EPEI ayant un fort accent.
- Vous entendez un membre du personnel dire : « Comment sommes-nous censés nous comporter avec elle? Elle ne comprend pas nos expériences vécues; elle n'est même pas de notre communauté. »
- Un collègue vous dit : « Avez-vous rencontré la nouvelle mère célibataire et son fils? Les pauvres, je me demande quand elle a divorcé. »

Il peut être difficile de savoir comment réagir à de tels commentaires parfois néfastes. Lorsque la sécurité d'une personne dans le milieu d'apprentissage est menacée, il faut réagir au lieu de garder le silence de peur de dire quelque chose de mal. L'apprentissage continu, le fait de nouer des relations authentiques et de discuter avec les autres (c.-à-d., les familles, les collègues, les gardiens du savoir et les membres de différentes communautés) peuvent vous aider à réagir à toute action, tout comportement ou commentaire qui pourrait blesser ou exclure une personne ou un groupe.

Ce processus exige que vous preniez des mesures réfléchies et constructives. Plutôt que de suivre votre propre plan, découvrez comment soutenir quelqu'un en lui demandant ce qu'il ou elle aimerait que vous fassiez. Faites tout votre possible pour remettre en question les croyances ou les actions qui blessent ou pourraient blesser quelqu'un. Avant de réagir à des situations difficiles, réfléchissez à ce que vous ressentez. Lorsque vous soutenez des personnes ayant une identité différente de la vôtre, réfléchissez au rôle que vous pouvez jouer. Tenez compte de vos émotions et de vos motivations pour vous assurer qu'elles sont éclairées, authentiques et respectueuses.

Les EPEI veillent à ce que les politiques régissant leur milieu d'exercice favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion, et ils s'assurent de les respecter. Passez en revue les politiques de votre milieu de travail et réfléchissez à ce que vous pourriez faire ou dire si vous entendez une personne de la communauté d'apprentissage faire des suppositions négatives sur quelqu'un ou qui parle négativement d'une personne, d'une idée particulière ou d'une pratique culturelle.



Figure 10 : Éducatrice en pleine autoréflexion

Refléter la diversité et la culture dans le milieu d'apprentissage

George Dei (2006), défenseur de l'équité, affirme que l'inclusion ne consiste pas à amener les gens dans un espace qui existe déjà, mais à créer un nouvel espace, un meilleur espace pour tous.

Les EPEI savent qu'il leur incombe de concevoir des environnements inclusifs qui offrent aux enfants des occasions de s'engager, d'explorer et de s'exprimer. Selon la norme III, les EPEI créent et maintiennent intentionnellement des milieux propices au jeu et à l'apprentissage des enfants. Ils contribuent également à développer un sentiment d'appartenance et de bien-être général. Il est de votre responsabilité de vous assurer que l'environnement est accessible et physiquement, mentalement, émotionnellement et spirituellement sûr pour tous les enfants et les familles.

Avec la communauté d'apprentissage, les EPEI réfléchissent à leur pratique pédagogique et au programme dans son ensemble, car ils comprennent leurs responsabilités de co-créditer des programmes en faveur des cultures et des origines des enfants. Les EPEI gardent aussi à l'esprit que les enfants apprennent différemment et ont des dispositions, des points de vue et des intérêts différents.

En tenant compte de multiples points de vue, vous êtes à même de concevoir conjointement des programmes et curriculums qui reflètent les caractéristiques uniques et diverses des enfants, des familles et de la communauté dans laquelle ils vivent. Vous comprenez qu'il n'existe pas d'approche unique en matière d'élaboration de curriculum. Au contraire, les EPEI conçoivent des programmes qui reflètent les capacités, les origines culturelles et linguistiques des enfants et des familles, y compris celles issues de la communauté LGBTQ2+, de divers groupes raciaux et religieux, des communautés autochtones et francophones. Les éducatrices et les éducateurs honorent la diversité sociale, culturelle et linguistique du milieu d'apprentissage. Lors de la conception d'activités d'apprentissage, ils tiennent compte des origines et des expériences de chaque enfant pour interpréter leurs idées, leurs choix de jeu et leurs expériences et y répondre (Code et normes, 2017; *Comment apprend-on?*, 2014; *Programme de maternelle et du jardin d'enfants*, 2016).

Il est important que les enfants comprennent qu'ils appartiennent à de nombreuses communautés et qu'en fin de compte, ils sont tous des citoyens de la communauté mondiale (*Programme de la maternelle et du jardin d'enfants*, 2016).



Figure 11 : Éducatrice auprès d'enfants qui jouent et se tiennent par la main

Les EPEI veillent à ce que les milieux d'apprentissage reflètent non seulement la diversité de la communauté, mais aussi le monde en général. Les espaces inclusifs sont ceux où une variété de groupes culturels et de communautés sont représentés de manière authentique et ne sont pas seulement visibles pendant des vacances ou des célébrations particulières.

Cela signifie que la diversité et la culture sont intégrées intentionnellement au programme par des professionnels qui comprennent et valorisent l'équité, la diversité et l'inclusion. Les environnements inclusifs renforcent les expériences de tous les membres de la communauté d'apprentissage. Dans ces milieux, les enfants développent un sentiment d'appartenance, une appréciation de la diversité et de l'importance de concepts tels que l'équité, l'acceptation, le respect et la justice.

La Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive met l'accent sur le respect de la diversité, la promotion de l'éducation inclusive et les mesures pour déceler et éliminer la discrimination. Éliminer la discrimination signifie supprimer les préjugés, les obstacles systémiques et les dynamiques de pouvoir qui limitent la capacité des enfants à apprendre, à grandir et à contribuer à la société (*Programme de la maternelle et du jardin d'enfants*, 2016).

Tenez compte de la diversité lorsque vous rendez les expériences d'apprentissage des enfants visibles dans l'environnement. Affichez leurs expériences au moyen de divers médias tels que des images, des objets, différents outils technologiques, des vidéos, des œuvres d'art, des citations, des histoires écrites ou visuelles et d'autres formes de narration, et discutez-en. Trouvez des moyens d'inclure différentes fêtes culturelles, activités, coutumes ainsi que d'autres langues lorsque vous vous servez de citations et d'histoires. Réfléchissez à la façon de rendre l'apprentissage des enfants visible de manière à ce qu'il soit significatif pour eux.

Lisez la [Ligne directrice de pratique : La pratique pédagogique](#) (2020), pour découvrir comment rendre l'apprentissage des enfants visible dans le milieu d'apprentissage.

Les enfants et les familles apportent des perspectives sociales, culturelles et linguistiques diverses au sein du milieu d'exercice. Dans *Comment apprend-on?* (2014), il est indiqué que lorsque les langues et les cultures des enfants à la maison se reflètent dans l'environnement, cela favorise leurs compétences linguistiques et contribue à cultiver un sentiment d'identité et d'appartenance. Pour pouvoir apporter une contribution précieuse à l'apprentissage de leurs enfants, il est essentiel pour les familles d'éprouver un sentiment d'appartenance.



Figure 12 : Enfant avec sa famille

Les enfants et leurs familles se sentent bienvenus lorsqu'ils ont le sentiment que leur culture s'intègre de manière significative au milieu d'apprentissage. Lorsque les enfants et les familles sont inclus dans le processus de conception de l'espace physique et social, leur sentiment d'appartenance s'approfondit, tout comme vos relations avec eux.

Les EPEI créent des espaces et des expériences inclusives en invitant les autres à :

- évoquer des chansons, des jeux, des danses, des langues, des livres, des histoires et des traditions culturelles;
- discuter et contribuer à l'apprentissage et au jeu des enfants;
- formuler des suggestions et des idées sur le programme, y compris à propos des horaires et des routines;
- consacrer du temps sur les lieux à nouer des relations;
- apporter ou créer un matériel d'apprentissage varié.

En plus des aspects visibles de l'environnement, comme le fait d'assurer une diversité d'images, de livres d'histoires, d'écrits et de matériel d'apprentissage, il est important de penser au *curriculum caché*, qui fait référence aux messages tacites, mais puissants, véhiculés dans le milieu. Les EPEI s'imprègnent de ce qui est considéré comme important dans la société et créent ensuite, souvent sans le savoir, des environnements sociaux et physiques qui sont influencés par ces éléments valorisés comme étant la *normalité*.

Le *curriculum caché* consiste en des messages verbaux et non verbaux diffusés par le biais de dialogues, de questions, d'images, de livres et d'autres enseignements, souvent sans que les éducateurs s'en rendent compte (Martin et Bobier, 2019). Il est généralement considéré comme négatif parce qu'il transmet et renforce des normes, valeurs et croyances sociétales dominantes de longue date qui excluent ou réduisent au silence des membres de la communauté d'apprentissage.

Exemples :

- Des visuels, des livres ou du matériel pédagogique du milieu qui présentent divers groupes culturels de manière stéréotypée (par ex., les enfants néerlandais avec des chaussures en bois, les enfants japonais en kimono, les enfants mexicains portant des sombreros et des ponchos) ou bien dans lesquels différentes cultures n'y sont pas du tout représentées.
- Les discussions hétéronormatives et stéréotypées liées aux rôles des hommes et des femmes entre EPEI, et en présence d'enfants, sur les petits amis, le mariage et le fait d'avoir des bébés pourraient exclure ceux qui ne souhaitent pas se marier ou avoir des enfants, en les faisant se sentir atypiques.
- La façon dont les groupes d'enfants sont formés. L'utilisation d'un langage genré et binaire – des expressions comme « garçons » et « filles » au lieu d'« enfants » – pourrait exclure et blesser un enfant transgenre ou un enfant qui remet en question son identité de genre.
- Des discussions sur les familles centrées sur l'idée que celles-ci sont composées de deux parents – une mère et un père – et de leurs propres enfants.

- Des discussions sur les parents célibataires qui sous-entendent qu'ils sont divorcés, alors qu'en fait, ils peuvent être veufs, jamais mariés ou ne pas être engagés dans une relation.
- Les discussions sur le jeu qui réitèrent l'idée que les garçons aiment les jeux physiques et compétitifs, et que les filles aiment les jeux calmes et tranquilles.
- Les rôles dominants des hommes et des femmes sont renforcés par des questions comme : « Ta mère a-t-elle préparé ton dîner? » ou « Ton père va t'amener au foot? ».
- Des discussions de groupe qui partent du principe que les enfants sont partis en vacances d'été avec leur famille, alors qu'en fait, de nombreuses familles n'ont peut-être pas voyagé pour un certain nombre de raisons.
- Les discussions sur des personnes et des groupes appartenant à certaines cultures, les font *autres*, ou les distinguent du groupe dominant (c.-à-d., des blancs, de la classe moyenne, des enfants au développement typique).
- Des objets, des situations ou des sons particuliers peuvent être traumatisants pour certains membres de la communauté d'apprentissage susceptibles d'avoir été affectés par des bruits ou situations que d'autres enfants ou adultes remarqueraient à peine.

Les EPEI s'informent sur les aspects visibles et invisibles de la culture afin de s'assurer que l'environnement reflète les valeurs et la diversité de la communauté. Efforcez-vous d'éliminer les déséquilibres de pouvoir créés par le *curriculum caché* en réfléchissant de manière critique à tous les aspects du programme, y compris à la langue parlée, au matériel d'apprentissage, à l'aménagement de l'espace, aux éléments visuels et aux choix d'activités, de mots, de demandes ou de formulations.

Le *Programme de la maternelle et du jardin d'enfants* (2016) stipule que les familles devraient avoir le sentiment d'appartenir, de faire de précieuses contributions à l'apprentissage de leurs enfants et de mériter d'être réellement mises à contribution (p.14).

Il est essentiel de reconnaître, dans le contenu du curriculum, les contributions, les défis et les fêtes des cultures et des communautés (par ex., la Journée nationale des peuples autochtones, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée franco-ontarienne ou de la FIERTÉ). La réalité montre que certaines communautés sont victimes de discrimination, ce qui signifie qu'il est important de sensibiliser le public aux problèmes auxquels différents groupes sont confrontés. La planification et l'organisation d'une fête culturelle peuvent être considérées comme un gage de qualité, voire un aboutissement, et n'auraient donc pas besoin d'être abordées autrement dans le cadre du curriculum. Par exemple, le fait de mettre en valeur les contributions des Canadiens noirs qu'un mois par an peut les séparer du reste de la collectivité. Si telle est l'attitude à adopter, les EPEI courent le risque d'être complaisants et de ne pas trouver les moyens d'intégrer l'identité des Canadiens noirs dans tous les autres domaines du curriculum, ce qui rend leur identité invisible pendant les onze mois restants.

Ce sont ces petits détails qui nécessitent l'établissement de relations empreintes d'humilité culturelle et permettant aux membres de la communauté d'apprentissage de se sentir en sécurité et valorisés au sein du milieu. Ces pratiques exigent que vous réfléchissiez, de manière générale, à la culture et aux différences sociales.

« Tous les enfants ont le droit de se voir offrir des possibilités d'apprentissage équitables qui leur permettent de réaliser pleinement leur potentiel en tant qu'apprenants engagés et membres appréciés de la société » (NAEYC, 2019 [traduction libre]).



Figure 13 : Un adulte et un enfant étendus sur le plancher pour lire un livre ensemble

Pause réflexion

Tenez compte de l'environnement social et physique de votre lieu d'exercice. Avec vos collègues, déterminez quelles idées culturelles dominent l'espace. En réfléchissant de manière critique à l'esthétique du milieu d'apprentissage et en évaluant l'existence possible d'un *curriculum caché*, vous pouvez travailler à l'élimination de toute action et de tout message non intentionnels.

- Faites le point sur l'environnement physique, affectif, social et spirituel, y compris le curriculum caché, le matériel d'apprentissage et les messages visuels et verbaux – choix de mots, livres, poupées, images, mobilier, toilettes, aménagement des pièces, éclairage et niveaux de bruit.
- Le matériel utilisé dans le milieu d'apprentissage reflète-t-il les enfants et leurs familles individuellement?
- Déterminez les caractéristiques uniques et les points forts de chaque famille dans le milieu d'exercice. Comment pouvez-vous les intégrer aux différents volets du programme?
- L'environnement est-il propice à des idées qui excluent qui que ce soit ou présente quiconque de manière négative? Comment remédier à cela?
- Les activités et les réunions sont-ils programmés de manière à ne pas entrer en conflit avec des pratiques religieuses ou autres?
- Trouvez des moyens de refléter la diversité et de représenter la culture au-delà des fêtes qui les distinguent des autres.
- Quels messages les politiques et la déclaration de programme transmettent-ils? Existe-t-il une déclaration d'équité ou une politique qui promeut l'équité et l'inclusion?
- Que pouvez-vous faire d'autre pour renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion ou l'*humilité culturelle* au sein du programme?

Faire preuve de leadership pédagogique

Selon la norme IV, quel que soit leur poste ou leur titre, tous les EPEI sont des leaders.

Chaque EPEI joue un rôle de leader dans sa communauté lorsqu'il ou elle promeut la diversité, la culture et l'inclusion selon les modalités soulignées dans la présente ligne directrice de pratique.

Tous les EPEI sont des leaders qui :

- identifient leurs croyances et leurs préjugés et y remédient afin qu'ils n'entravent pas leur pratique;
- établissent et maintiennent des relations respectueuses et culturellement adaptées, qui leur permettent de collaborer avec les divers membres de la communauté d'apprentissage;
- sont des apprenants permanents curieux et actifs pratiquant l'autoréflexion et dévoués aux communautés qu'ils servent;
- partagent des idées et exercent leur jugement professionnel pour prendre des décisions en gardant à l'esprit l'intérêt supérieur de l'enfant et de la famille;
- savent que l'inclusion et le respect de la diversité et de la culture s'inscrivent au cœur de tout milieu d'apprentissage des jeunes enfants de qualité.



Figure 14 : Groupe diversifié d'adultes

Les EPEI s'engagent dans un apprentissage professionnel continu et s'attachent ainsi à développer leurs compétences en leadership de manière unique. Dans le [Guide du cycle du portfolio d'APC](#) (2019), le leadership est défini comme une pratique consistant à mobiliser ses collègues pour partager des connaissances et des expériences collectives afin de résoudre des problèmes, trouver des solutions et améliorer les résultats. Cela consiste à encourager une prise de responsabilité collective, à contribuer à créer un environnement inclusif et collaboratif. Cela consiste aussi à créer, à coordonner et à diriger le changement grâce à une vision, en étant source d'inspiration, en faisant preuve d'engagement et en apportant une contribution.

Les pratiques de leadership qui respectent la diversité et la culture sont fondées sur les éléments suivants :

- la pratique collaborative et réflexive;
- l'apprentissage professionnel continu;
- une compréhension de l'importance d'étudier les croyances et les préjugés;
- des relations collaboratives solides et une communication efficace;
- la capacité à entendre de multiples points de vue et perspectives;
- la défense des intérêts des enfants, des familles et des collègues ainsi que des politiques et pratiques qui valorisent l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice sociale;
- un désir de se perfectionner en tant que professionnel, en apprenant d'individus et de groupes diversifiés.

Tous les EPEI sont des leaders dans leurs communautés; cependant, ceux qui occupent des fonctions de supervision ont des responsabilités supplémentaires en matière de leadership. Ils sont des modèles pour le personnel, les partenaires communautaires, les bénévoles, les étudiants en éducation de la petite enfance ainsi que pour les enfants et leurs familles. Leurs pratiques et leurs décisions et actions politiques influencent le milieu sur le plan affectif, physique et social de même que les membres de la communauté d'apprentissage.

Les superviseurs jouent un rôle unique dans l'établissement de relations équitables qui respectent la diversité et la culture. Ils apprennent à connaître le personnel – ses points forts, ses intérêts et les domaines qui le motivent ou le mettent au défi. Ils apprennent à connaître chaque membre du personnel et prêtent attention à la dynamique de groupe dans le milieu d'exercice afin de pouvoir soutenir efficacement l'apprentissage individuel et collectif. Ces pratiques de leadership sont éclairées et ciblées, et bénéficient directement et indirectement à tous les membres de la communauté d'apprentissage.

Les personnes occupant des fonctions de supervision peuvent chercher des occasions pour le personnel de s'engager dans un apprentissage continu sur le thème de la diversité et de la culture. Les leaders contribuent à susciter la curiosité, l'ouverture et la confiance du personnel. Les EPEI doivent faire preuve de courage et tenir compte de leurs croyances et préjugés personnels, mais les superviseurs sont des modèles qui prennent les devants sur ce plan. Ils s'engagent activement dans l'autoréflexion, en prenant conscience de leurs croyances et préjugés personnels et de la manière dont ils influencent leur pratique professionnelle. Les leaders font également en sorte de rassurer le personnel sur le fait que chacun a des croyances personnelles qui doivent être identifiées et prises en compte. De plus, ils créent des espaces sûrs pour que le personnel puisse mener une réflexion.

L'une des façons d'y parvenir est de créer des atmosphères physiques et sociales sécuritaires et accueillantes au sein desquelles le personnel peut discuter de ses propres convictions. Par exemple, lors des réunions d'équipe, les superviseurs et le personnel peuvent discuter des ressources, des études de cas et des questions de réflexion qui explorent les complexités de la diversité, de la culture et de l'inclusion de manière à susciter un dialogue constructif et respectueux. L'apprentissage réflexif en groupe peut donner au personnel l'occasion d'étudier des scénarios similaires au contexte dans lequel ils travaillent. Les EPEI ont ainsi l'occasion de collaborer, de réfléchir à leur propre pratique et de prendre en compte la communauté d'apprentissage avec laquelle ils travaillent. Les superviseurs peuvent aider le personnel à étudier les cas possibles de parti pris envers quiconque dans le milieu d'apprentissage et, ensemble, ils peuvent résoudre les problèmes, créer des solutions et améliorer les résultats en éliminant le curriculum caché.

Les superviseurs s'assurent également que le soutien pédagogique qu'ils offrent au personnel est conforme aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Ils aident les membres du personnel à voir comment leurs croyances personnelles peuvent inconsciemment influencer leur pratique pédagogique et quels sont les enfants, les familles et les collègues qu'ils privilégient et pourquoi. C'est important; les recherches montrent que les enfants issus de cultures et de milieux particuliers sont



Figure 15 : Éducatrice et éducateurs en réunion

souvent inconsciemment perçus par les éducateurs de façon stéréotypée ou comme ayant des caractéristiques et comportements spécifiques qui leur confèrent un certain niveau d'intelligence, de compétences, voire des problèmes précis et des tendances agressives (NAEYC, 2020).

Dans cette optique, les superviseurs peuvent encourager les EPEI à regarder au-delà de leurs propres croyances en leur donnant l'occasion de réfléchir à la façon dont les stéréotypes dans la société ont établi certaines idées sur certaines personnes et certains groupes de personnes. Cela permet aux EPEI de comprendre où et comment certaines de leurs croyances personnelles ont inconsciemment pris racine.

Les leaders trouvent des moyens d'aider le personnel à voir les effets néfastes de ces préjugés négatifs sur leur travail, lorsqu'ils observent les enfants et documentent leur apprentissage sans tenir compte de la façon dont leurs systèmes de croyances établis peuvent influencer leur pratique. Lorsqu'ils supervisent l'enseignement et l'apprentissage, ainsi que les processus d'observation, de documentation, de planification, de mise en œuvre et d'examen des progrès des enfants, ils soulignent l'importance de s'engager auprès des enfants en étant conscients des différents stéréotypes et des inégalités qui existent dans la société. Les leaders veillent à ce que les EPEI envisagent chaque enfant et chaque famille au-delà d'une approche « unique », mais à travers le prisme de leur contexte familial, de leurs perspectives, intérêts, capacités et expériences uniques.

Les EPEI qui assument des fonctions de supervision doivent chercher des moyens de coopérer avec d'autres personnes dévouées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Ils créent des communautés de pratique formelles et informelles avec des personnes issues de différents groupes culturels et, à partir de là, leur réseau s'étend et leurs relations se renforcent. Ils cherchent des moyens de collaborer avec des collègues, des familles et des membres de la communauté immédiate et élargie. Ainsi, les superviseurs élargissent leur compréhension des réalités passées et actuelles des différents groupes. Le fait de s'engager avec d'autres personnes leur permet d'étudier comment leurs croyances personnelles peuvent influencer leur pratique, notamment la façon dont ils communiquent avec le personnel, le surveillent et l'évaluent, ou élaborent des politiques et des pratiques organisationnelles.

Les leaders veillent à ce que le milieu d'apprentissage favorise une culture organisationnelle saine et diversifiée et un climat équitable. Les superviseurs préconisent la création ou l'adaptation de structures, de politiques et de pratiques sur le lieu de travail afin de garantir le respect des principes d'inclusion et d'équité. Lorsqu'ils participent à des activités visant à guider l'orientation de politiques, ils intègrent les principes de diversité et de culture dans leurs approches relatives à :

- l'énoncé de programme et à la philosophie de l'organisation;
- la mission et à la vision de l'organisation;
- à la pédagogie et au curriculum;
- aux politiques et protocoles en milieu de travail;
- au recrutement et à l'évaluation du personnel.



Figure 16 : Éducatrices parlant avec un enfant

Lisez la [Note de pratique : La supervision professionnelle](#) (2020).

Comment apprend-on? Selon le *Guide pour les leaders* (2014), les professionnels exerçant des fonctions de leadership examinent, révisent et élaborent régulièrement des politiques et des protocoles en milieu de travail afin de s'assurer de définir les responsabilités du personnel en matière de respect des principes d'équité, de diversité et d'inclusion et de contribution positive au milieu de travail. Lorsqu'ils élaborent des politiques, les leaders trouvent des moyens de les rendre accessibles à toutes les parties prenantes en veillant à ce que chacun les comprenne et y adhère, avant qu'une situation difficile ne se présente.

Les leaders inclusifs servent de modèles. Ils s'expriment de manière constructive pour promouvoir la justice sociale, la diversité et l'inclusion. Les recherches démontrent qu'il existe un lien étroit entre les pratiques de leadership efficaces et le bien-être général sur le lieu de travail et, par conséquent, le bien-être des enfants, des familles et du personnel. Les leaders recherchent activement des moyens d'impliquer les membres de la communauté d'apprentissage dans le programme en tenant compte de leur culture. Pour ce faire, ils apprennent avec d'autres et partagent les éléments pertinents de leurs connaissances et expériences professionnelles. Cela démontre l'importance de la réflexion critique et de l'apprentissage professionnel continu pour tous les membres de la profession, quels que soient leur poste, leur titre ou leur ancienneté.

N'oubliez pas que vous ne faites pas ce travail seul(e). En tant qu'EPEI, vous collaborez régulièrement avec d'autres personnes pour échanger et discuter de ressources et de stratégie pour renforcer votre pratique professionnelle. L'apprentissage de la diversité et de la culture est permanent et peut toujours s'élargir et s'affiner. En tant que modèles, les EPEI contribuent à la création d'une culture en milieu de travail inclusive, qui respecte la dignité de tous les membres de la communauté d'apprentissage.



Figure 17 : Groupe d'éducatrices et d'éducateurs

Scénarios et questions de réflexion

Vous n'êtes pas la nounou?

Carmen a quitté l'Amérique du Sud pour le Canada avec son mari et son bébé il y a quelques mois. Elle était ravie d'apprendre l'existence de programmes de services à l'enfance destinés aux enfants et aux familles de sa communauté.

Lors de sa première visite à un programme d'accueil de la petite enfance, elle a le plaisir de rencontrer des familles et des gardiennes de différents horizons. Alors qu'elle participe au programme, une femme avec un enfant approche Carmen. La femme lui sourit et demande : « Quel âge a le bébé? » Carmen répond : « Il a dix mois. » La maman ajoute : « C'est beau de voir à quel point il est attaché à vous. » Perplexe, Carmen lève les yeux de son fils et regarde la femme qui se détourne ensuite pour faire une activité avec l'enfant.

Comme Carmen et son bébé ont apprécié le programme d'accueil, ils y retournent la semaine suivante. Elle a alors l'occasion de rencontrer une EPEI qui lui annonce qu'il est possible de s'inscrire à un nouveau programme de musique qui commence le mois prochain. Carmen décide de s'y inscrire. Elle remplit le formulaire d'inscription et le rapporte à l'EPEI. Alors que Carmen s'éloigne, l'EPEI la rappelle et lui dit : « Attendez! C'est vous qui amènerez l'enfant en classe? » « Oui, et on a hâte! », répond Carmen. L'EPEI lui dit alors : « Et bien dans ce cas, nous avons besoin d'inscrire aussi votre nom dans nos dossiers. » Carmen réfléchit et dit : « J'ai déjà donné mon nom. » Elle montre la section *Nom(s) du parent* du formulaire et ajoute : « Vous voyez, ici – Carmen. » L'EPEI rougit et déclare : « Oh, je suis désolée. Je croyais que vous étiez la nounou. »

Carmen en a le souffle coupé. Elle est surprise et découragée par le fait que l'EPEI suppose automatiquement qu'elle était la nounou. Son impression positive du programme s'estompe. Carmen s'inquiète aussitôt et ressent le besoin de s'expliquer : « Je sais que mon bébé ne me ressemble pas. C'est parce que mon mari est blanc. » Elle panique et montre leurs cartes de santé pour prouver leur relation. L'EPEI insiste pour dire que ce n'est pas nécessaire, mais Carmen les montre quand même.

Plus tard dans la journée, Carmen repense à son expérience et décide de ne pas y retourner.

Questions de réflexion

- Nous faisons tous des suppositions inconscientes ou conscientes basées sur nos croyances, qui proviennent souvent des messages forts ou dominants dans la société.
 - Quel a été l'impact de ces suppositions sur Carmen?
 - Demandez-vous si vos croyances influencent votre pratique de la même manière?
- Réfléchissez aux façons de communiquer avec vos collègues au-delà des différences de structures familiales.
- Quel code de déontologie et quelle norme d'exercice pourriez-vous prendre en compte dans cette réflexion?

Ma chevelure, ma couronne!

En préparation du jour de la photo de classe de maternelle, Hope arrive à l'école avec une nouvelle coiffure tressée. Ses amis lui disent qu'elle a de beaux cheveux et que les tresses avec les perles de sirènes tombent joliment sur son dos. Hope rayonne de fierté.

Aujourd'hui, c'est aussi la journée où elle assistera l'équipe pédagogique. Mme Patricia l'appelle à l'avant de la salle de classe. Hope marche avec enthousiasme vers Mme Patricia et se tient à côté d'elle, prête à l'aider pour les consignes matinales. Mme Patricia sourit et prend ensuite une profonde respiration. Elle remarque une odeur agréable et se dirige vers Hope pour confirmer la provenance de l'odeur. Mme Patricia regarde Hope, puis les autres enfants et dit : « Tes cheveux sentent très bon! » Elle prend ensuite une autre inspiration exagérée, en faisant preuve de dynamisme devant la classe et dit : « Ça sent la noix de coco et la mangue. »

Mme Patricia appelle Mme Sarah en disant : « Vous devez venir et sentir les cheveux de Hope. » Mme Sarah s'approche et se penche pour sentir les cheveux de Hope. « Wow. Mmmmm, ça sent vraiment bon oui! » Hope regarde ses deux éducatrices en silence. Elle semble perplexe et mal à l'aise. Ensuite, Mme Sarah invite certains des enfants sur le tapis à se mettre en rang et à sentir les cheveux de Hope. Beaucoup d'enfants viennent la sentir, et quelques-uns touchent aussi ses cheveux. Les enfants font des commentaires en reniflant et en tâtant ses cheveux, en disant des choses comme « J'aimerais que ma mère me coiffe comme ça » et « Moi aussi, je veux des perles dans mes cheveux. » Mais un enfant dit : « Ewww, qu'est-ce qu'ils ont tes cheveux? », tandis qu'un autre ajoute : « Ouais, pourquoi est-ce que ça sent comme ça? Ça pue. » Mme Sarah dit alors : « Les enfants, ne dites pas ça, ça lui fait de la peine! »

Mme Naomi, l'étudiante en éducation de la petite enfance en stage, qui est issue d'un milieu culturel similaire à celui de Hope, est témoin de cette agitation. Elle est perturbée par ce qu'elle voit et éprouve de l'empathie pour Hope, surtout lorsqu'elle remarque qu'elle regarde le sol avec les larmes aux yeux. Mme Naomi sent que Hope est dans un état de détresse. Tirillée par ce qu'elle devrait faire, elle regarde Mme Patricia, Mme Sarah et les autres enfants traiter Hope comme une exposition en la montrant du doigt, en la touchant et en envahissant son espace personnel. Mme Naomi s'approche et donne à Hope un mouchoir pour sécher ses yeux, et elle lui demande si elle va bien. Mme Naomi ne sait pas trop quoi dire devant ses superviseuses de stage et le groupe d'enfants.

Questions de réflexion

- Réfléchissez aux paroles de l'éducatrice, à ses gestes et au milieu d'apprentissage en général.
 - En quoi cette situation est-elle problématique?
 - En quoi cette interaction pourrait-elle affecter le sentiment d'appartenance et le bien-être de Hope?
 - Comment les éducatrices ont-elles contribué aux réactions des enfants face à la coiffure de Hope?

- Quels sont les facteurs qui ont influencé Mme Naomi et sa réaction face aux autres éducatrices?
- Comment auriez-vous soutenu Hope lors de cet incident?
- Comment le Code et normes pourrait-il guider la prise de décision de Mme Naomi en tant que professionnelle débutante?
- Quelles ressources pourraient à l'avenir aider les éducatrices à élaborer des stratégies garantissant l'équité, la diversité et l'inclusion? Comment le Code et les normes peut-il les guider?

Respect de la culture autochtone

Michelle est EPEI dans un centre de garde d'enfants. Elle possède 15 ans d'expérience. Elle vient de rentrer d'un week-end de conférence, où elle a vu un aîné anishinaabe faire des prières d'ouverture et de clôture, raconter des histoires, chanter des chansons et procéder à des purifications. Après avoir lu le rapport de la Commission de vérité et réconciliation, Michelle est motivée et impatiente de passer à l'action. Elle commence immédiatement à faire des recherches sur Internet pour en savoir plus sur l'indigénité et sur les moyens de commencer à indigéniser son milieu d'apprentissage préscolaire pour en faire un espace inclusif.

Dans les semaines qui suivent, elle ajoute des affiches des Sept enseignements sacrés et un nouveau tapis rond représentant la roue médicinale. Lorsque les enfants se rassemblent pour faire la ronde, elle leur propose de les purifier en utilisant les informations provenant d'Internet. Michelle se sent bien de mettre en pratique ce qu'elle a appris.

Un jour, Michelle est convoquée par sa directrice. Celle-ci l'informe qu'ils ont reçu un appel d'une des familles. Le parent aimerait savoir où et auprès de qui Michelle a obtenu ces renseignements et articles. Les informations et les enseignements qu'elle donne aux enfants ne reflètent pas la communauté autochtone de la région.

Questions de réflexion

- Réfléchissez aux idées et aux actions de Michelle.
 - En quoi cette situation pourrait-elle être problématique?
 - Comment l'indigénisation de l'espace de cette manière pourrait-il influencer le sentiment d'identité, d'appartenance et de bien-être des enfants et des familles autochtones?
- Quelles autres ressources Michelle pourrait-elle utiliser pour soutenir l'inclusion et garantir le respect et la valorisation de l'identité autochtone?

Nabil a sept ans. Lui et sa mère, Hania, sont récemment arrivés de Syrie. Nabil ira à l'école à l'automne, et Hania est soulagée qu'il soit également inscrit au programme parascolaire au même endroit.

Pour préparer Nabil à l'école, sa famille a prévu une visite. En passant devant une salle, Nabil regarde à l'intérieur. Ana et Rima, toutes deux EPEI, se présentent. Lorsqu'elles apprennent que Nabil va participer au programme de garde d'enfants, elles lui disent combien elles se réjouissent de le voir rejoindre le groupe. Le cœur de Nabil se remplit de joie lorsque Rima lui dit « Wada'an! ». Lui et sa famille sourient et sont rassurés par ce sentiment d'appartenance suscité par les éducatrices.

Le premier jour d'école, Nabil est nerveux et tient la main de sa mère alors qu'ils s'approchent de la file. Mme Thériault, son enseignante de deuxième année, lève la main au-dessus de sa tête et donne un coup de sifflet pour s'assurer que tout le monde puisse l'entendre et la voir. Tout le corps de Nabil se tend aussitôt, alors qu'il se couvre les oreilles de ses deux mains tremblantes. Il regarde autour de lui pour voir si quelqu'un d'autre ressent la même chose, mais personne ne semble inquiet. Mme Thériault crie : « Bonjour, mes nouveaux élèves. Suivez-moi en classe pour qu'on puisse commencer! » Nabil suit et se retourne pour saluer sa mère souriante.

Pour plusieurs raisons, Nabil est anxieux à l'école. D'abord, il y a trop de bruits intenses pour tout – les annonces, les transitions et la récréation. Le son le plus effrayant de tous est celui de l'alarme incendie, qui a sonné aujourd'hui pour la première fois. Les élèves n'ont reçu aucun avertissement, alors quand l'alarme retentit, Nabil court vers son enseignante en criant, pensant qu'il y a une véritable urgence. Elle s'occupe de tous les autres enfants, alors Nabil se réfugie sous un bureau et ne veut plus bouger. Ses camarades gloussent et le traitent de pleurnichard.

Rima apprend ce qui s'est passé lors de l'exercice d'incendie par Mme Thériault, qui suggère que le personnel se réunisse pour trouver d'autres moyens de mener les exercices requis. Certains collègues de Rima ne sont pas d'accord; ils estiment que les exercices doivent être aussi vrais que possible. Une EPEI estime qu'en utilisant des mesures plus douces, la sécurité des enfants en cas d'urgence réelle serait menacée. Elle déclare : « Nous ne pouvons pas nous contenter de sonner une petite cloche pour attirer leur attention. Il vaut mieux que Nabil s'habitue à la routine dès que possible. » Rima n'aime pas ces idées, mais elle ne sait pas non plus quoi dire. Après avoir réfléchi à la situation, elle décide d'envoyer un courriel à sa superviseure pour en discuter.

Questions de réflexion

- Tenez compte du milieu d'apprentissage dans son ensemble – l'école et le service de garde. Quels aspects de chaque environnement peuvent être modifiés pour aider Nabil et les autres enfants qui sont sensibles à des sons particuliers?
- Comment pourriez-vous aider Nabil ou tout autre enfant dans une situation similaire?
- Comment feriez-vous participer Nabil, sa famille et d'autres professionnels de l'école pour le soutenir?
- En quoi le Code et normes pourrait-il guider les décisions de Rima et ses conversations avec ses collègues?
- Quelles ressources pourraient aider les EPEI à mieux comprendre les expériences de Nabil et à élaborer des stratégies pour le soutenir?

Références bibliographiques

Cameron, C. et Macdonald, L. (2015). The challenges of cultural competence: Exploring the impacts of race, culture and identity on early childhood educator practice. *Interaction*, 29(2).

<https://www.cccf-fcsge.ca/wp-content/uploads/Challenges-of-Cultural-Competence-Fall-2015-En..pdf>

Dei, G.S.N., (28 septembre 2006). *Meeting equity fair and square*. Allocution prononcée lors d'une conférence sur le leadership organisée par la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario. Mississauga (Ontario).

First Nations Health Authority (FNHA) (n.d.). *Policy statement on cultural safety and humility: It starts with me*. <https://www.fnha.ca/wellness/cultural-humility>

Friedman, A. et Mwenelupembe, S. (2020). *Each and every child: Teaching preschool with an equity lens*. The National Association for the Education of Young Children.

Guerra, P. L. et Nelson, S. W. (2009). Changing professional practice requires changing beliefs. *Phi Delta Kappan*, 90(5), 354-359.

National Association for the Education of Young Children. (2019). *Advancing equity in early childhood education position statement*. <https://www.naeyc.org/resources/position-statements/equity>

Nelson, S. W. et Guerra, P. L. (2014). Educator beliefs and cultural knowledge: Implications for school improvement efforts. *Educational Administration Quarterly*, 50(1)67-95.
doi:10.1177/0013161X13488595

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2014). *Comment apprend-on? Guide pour les leaders*. <http://www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/LeadersFr.pdf>

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2014). *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance*. <http://www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/HowLearningHappensFr.pdf>

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2014). *Une pédagogie sensible à la culture : Promouvoir l'équité et l'inclusivité dans les écoles de l'Ontario*. http://www.edu.gov.on.ca/fre/literacynumeracy/inspire/research/CBS_ResponsivePedagogyFr.pdf

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2016). *Le programme de la maternelle et du jardin d'enfants*. 2016. Toronto : Auteur. http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/kindergarten_program_fr.pdf

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2017). *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*. <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/equity.html>

Pelo, A. et Carter, M. (2018). *From teaching to thinking: A pedagogy for reimagining our work*. Lincoln, NE: Exchange Press.

Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal (2019). *Trousse d'outils pour les alliés aux luttes autochtones*. https://gallery.mailchimp.com/86d28ccd43d4be0cfc11c71a1/files/84889180-9bf0-46f2-8de0-dc932e485013/FR_Ally_email.pdf

Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite

Téléphone : 416 961-8558

Sans frais : 1 888 961-8558

Courriel : exercice@ordre-epe.ca

Site Web : ordre-epe.ca



L'usage du masculin dans ce document a pour unique but d'alléger le texte.

This publication is also available in English under the title: *Practice Guideline: Diversity and Culture*

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance est titulaire du droit d'auteur sur Ligne directrice de pratique: Diversité et culture, mais encourage la reproduction numérique ou imprimée de cette publication, en tout ou en partie, dans son format PDF à des fins éducatives ou pour usage sans but lucratif, à condition que le droit d'auteur soit pleinement reconnu. La reproduction du contenu de cette publication dans toute autre circonstance, y compris, mais sans s'y limiter, pour des usages commerciaux, dans des publications commerciales ou aux fins de traduction ou d'adaptation est interdite sans la permission préalable de l'Ordre par écrit.

Pour obtenir la permission de reproduire ou de publier à nouveau du matériel de cette publication, ou pour savoir qui est titulaire du droit d'auteur, veuillez communiquer avec : communications@ordre-epe.ca

Si vous avez besoin d'un format accessible ou d'un appui en matière de communication, veuillez communiquer avec l'Ordre au 1-888-961-8558 / communications@ordre-epe.ca

© 2020 Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance