

## Croyances et préjugés

Les notes de pratique abordent des sujets concrets et fournissent des exemples et des conseils pratiques précis pour aider les éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) à comprendre et à appliquer le *Code de déontologie et normes d'exercice*.

Selon la norme IV, les EPEI comprennent l'importance de la pratique réflexive, du développement du leadership et savent en quoi l'apprentissage professionnel continu contribue à leur perfectionnement professionnel et à l'amélioration de la qualité des services à l'enfance offerts aux enfants, aux familles et aux collectivités (B.3).



Les EPEI ont la responsabilité professionnelle d'être équitables, inclusifs et respectueux de la diversité. Pour assumer leurs responsabilités envers les enfants, les familles, leurs collègues et la profession, les EPEI doivent réfléchir de manière critique à la façon dont leurs croyances et leurs préjugés influencent leur pratique professionnelle. Cette note de pratique est conçue pour vous soutenir dans ce processus continu visant à identifier et à surmonter vos croyances et préjugés. Ce processus peut vous aider à mettre en place des changements subtils ou importants qui améliorent votre pratique et les expériences des enfants, des familles et de vos collègues.

Il est en effet essentiel de connaître les croyances et les préjugés sur lesquels se fondent :

- vos idées, vos comportements et vos interventions;
- vos processus de prise de décision;
- votre jugement professionnel;
- la façon dont vous communiquez, collaborez et socialisez avec les personnes qui ont leurs propres croyances et préjugés;
- les observations et la documentation permettant d'élaborer le curriculum;
- la façon dont vous et vos collègues élaborerez et mettez en œuvre des politiques, des programmes et des services pour les enfants et les familles.

En tant qu'EPEI, vous êtes chargé(e) de co-crédier des environnements physiques et sociaux qui respectent et valorisent tous les membres de la communauté. Selon le code A, les EPEI font du bien-être, de l'apprentissage et de la garde des enfants leur priorité absolue, et ce, en créant des milieux d'apprentissage dans lesquels les droits des enfants sont valorisés et où tous éprouvent un sentiment d'appartenance et d'inclusion.

Pour assumer cette responsabilité, il faut notamment s'engager dans un élément essentiel de l'apprentissage continu : la réflexion critique. Faire une introspection pour apprendre à connaître ses croyances et ses préjugés peut être inconfortable; cependant, sans cette prise de conscience, nous pouvons ne pas être conscients des préjudices potentiels résultant de ces préjugés qui influencent nos décisions et nos interventions.

Selon la définition du [Code de déontologie et normes d'exercice](#) (2017), la **réflexion critique** est « un processus qui oblige les EPEI à réfléchir et à 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. La réflexion critique est un processus actif d'engagement au cœur de concepts difficiles, dont les résultats impliquent des tensions, des incertitudes et des changements en matière de pratiques. »



Les EPEI s'engagent dans une réflexion critique aussi bien individuellement qu'en collaboration. Mener volontairement une réflexion critique suppose parfois d'aborder certains concepts difficiles et peut :

- exposer la façon dont les structures de pouvoir fonctionnent et oppriment les personnes et les groupes;
- vous amener à remettre en question des connaissances et des pratiques familières ou de longue date;
- révéler des éléments de nous-mêmes que nous avons du mal à reconnaître ou à changer;
- susciter des émotions désagréables;
- nous faire prendre conscience que nous devons nous engager et apprendre davantage auprès des familles et de leurs communautés;
- élargir des connaissances, des points de vue et horizons différents;
- attirer notre attention sur la nécessité de changer, d'acquérir des connaissances et de réorienter notre pensée et notre pratique.

Ces conversations sont complexes. Il faut ajouter que les enfants, les familles et vos collègues ont leurs propres croyances fondées sur leurs expériences, les informations et les connaissances dont ils disposent, ainsi que sur le contexte historique, politique, social et culturel dans lequel ils se trouvent. Cela signifie qu'ils auront des convictions similaires ou différentes sur bon nombre des domaines suivants liés à la pratique :

- les enfants et l'enfance;

- l'enseignement et l'apprentissage;
- les familles et le rôle de parent;
- les groupes sociaux et culturels;
- l'équité, la diversité et l'inclusion.

Pour faciliter ce processus de réflexion et de co-création de milieux d'apprentissage inclusifs et respectueux, il peut être utile de se renseigner sur les structures historiques, sociales et politiques qui influencent les croyances et les préjugés. C'est en découvrant comment les privilèges et le pouvoir opèrent, pour marginaliser certaines personnes ou certains groupes, que les EPEI peuvent déterminer les actions susceptibles de causer du tort. Cette prise de conscience et ces connaissances vous permettent de travailler à la déconstruction des structures oppressives, racistes et discriminatoires pouvant se refléter dans les politiques, les programmes et les pratiques.

Quels sont les moyens à votre disposition pour y parvenir? Essayez d'intervenir de différentes manières en :

- menant une réflexion critique sur toutes les politiques et pratiques de votre milieu à l'aide d'approches antipréjugés et antiracistes;
- impliquant des membres de communautés et de groupes diversifiés afin d'inclure différents points de vue;
- travaillant avec d'autres personnes pour réviser et élaborer des politiques, des pratiques, des pédagogies et des curriculums antiracistes et sans préjugés;
- parlant et en abordant le racisme et la discrimination avec les enfants et les familles, ainsi qu'avec vos collègues et les membres de la communauté;
- aidant les enfants à adopter le langage et les mesures dont ils ont besoin pour défendre le changement;
- adoptant une approche antipréjugés et antiraciste dans tout ce que vous faites, notamment en assumant la responsabilité de vos décisions et de vos actions, et en aidant vos collègues à être responsables des leurs.

## Les valeurs éthiques de la profession

Le Code de déontologie reflète les croyances et les valeurs de base de la profession, qui sont fondées sur la *bienveillance*, le *respect*, la *confiance* et l'*intégrité*. Ces convictions font partie intégrante de la pratique professionnelle des EPEI et se reflètent dans leurs relations professionnelles, leur jugement et leur processus de décision. Elles se reflètent également dans leur pratique pédagogique et dans la conception des programmes et des politiques. En tant qu'EPEI, vous comprenez que votre comportement – fondé sur vos convictions et vos valeurs éthiques – façonne votre image en tant que professionnel et représente la profession dans son ensemble en tout temps (norme IV : C.4).



Pour vous assurer que les valeurs fondamentales de la profession sont respectées, réfléchissez régulièrement à vos croyances et préjugés pour comprendre comment ils influencent votre pratique professionnelle et vos relations avec les enfants, les familles et vos collègues. Grâce à cette prise de conscience, vous pourrez adapter votre pratique et adopter une approche antiraciste et sans préjugés.

Qu'est-ce que les valeurs de la profession – *bienveillance, respect, confiance et intégrité* – signifient pour moi? Comment puis-je démontrer ces convictions dans ma pratique quotidienne?

## Les croyances et les préjugés

**Préjugé** : Une opinion subjective, une préférence, un biais ou une inclination, souvent formés sans justification raisonnable, qui influent sur la capacité d'un individu ou d'un groupe d'évaluer une situation particulière de manière objective ou précise ([Fondation canadienne des relations raciales](#)).



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 ([Ligne directrice de pratique sur la diversité et la culture](#), 2020).

Posez-vous les questions suivantes :

- Quel est le lien entre vos croyances, vos préjugés et les suppositions que vous faites?
- Pourquoi est-il important d'en prendre conscience et de surmonter celles qui sont nuisibles?
- Qu'est-ce qui les confirme et les renforce?
- Qu'est-ce qui les préserve et les motive?

Avoir des croyances et des préjugés est ce qui fait de nous des êtres humains. Ce qu'un individu apprend sur le monde et sur la façon dont la société est structurée et fonctionne est façonné par les messages reçus précocement et constamment de la famille, des pairs, des éducateurs, des mentors et d'un large éventail de sources médiatiques. Mais souvent, à la fois de manière évidente ou subtile, la société transmet des messages inexacts.

Ces messages découlent, entre autres, de croyances et d'opinions anciennes sur :

- qui et ce qui est valorisé dans la société;
- qui est capable et qui a besoin d'aide;
- la façon dont les personnes et les groupes sont censés fonctionner.

Ces messages dominants influencent fortement le comportement des gens et les croyances qu'ils se forgent, entretiennent et préservent.

Volontairement et involontairement, les gens recherchent des « preuves » qui confirment leurs croyances. Ils cherchent des informations, recherchent d'autres personnes pour appuyer ces convictions. Il s'agit du *biais de confirmation*, un type de biais cognitif qui consiste à privilégier les informations qui confirment vos croyances ou vos préjugés existants. Cela se produit lorsque les individus recherchent activement des « preuves » ou favorisent des informations qui confirment leurs croyances préexistantes tout en ignorant ou en omettant de rechercher celles qui pourraient les contrecarrer ou les perturber.

Notez à quelle fréquence et de quelle manière les messages sur ce qui est considéré comme acceptable, commun et approprié dans la société font surface :

- dans les médias;
- lors de conversations avec votre famille et vos pairs;
- dans vos échanges avec vos collègues, les familles et les enfants;
- dans les politiques et pratiques mises en place sur votre lieu de travail.



Les messages dominants s'infiltrent dans nos expériences quotidiennes, ce qui les rend très puissants. Ils peuvent être généralement nuisibles, mais peuvent l'être davantage lorsqu'ils passent inaperçus. Les mettre en lumière et y réfléchir de manière critique peut favoriser le changement et vous faire progresser.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de messages puissants qui sont souvent véhiculés de manière subtile. Passez la liste en revue et réfléchissez à d'autres messages biaisés que vous pourriez rencontrer. Faites part de vos observations à vos collègues et réfléchissez ensemble à l'incidence de ces préjugés sur votre pratique professionnelle et sur les personnes de votre milieu d'apprentissage :

- Le mariage est une union entre un homme et une femme.
- Si les femmes ont des enfants, elles sont mariées.
- Noël est la fête la plus importante.
- Les enfants ne voient pas la race.
- Être mince, c'est être en bonne santé.
- Les familles ont accès à des modes de transport.

- Tous les enfants ont la possibilité de jouer.
- L'eau du robinet est potable partout.
- Le genre est déterminé à la naissance.
- Tout le monde peut marcher.
- Toutes les familles voyagent pendant les vacances d'été.
- Les gens qui ont un accent ne viennent pas du Canada.
- Les Canadiens ne sont pas racistes.

Demandez-vous si l'un de ces messages puissants de la société pourrait influencer vos croyances ou vos préjugés et, par conséquent, nuire à un enfant, une famille ou un collègue. Dans certains cas, identifier certaines de vos croyances conscientes peut sembler relativement facile, mais y réfléchir en profondeur peut également vous aider à prendre conscience de vos croyances inconscientes.

Voici un exemple en lien avec l'exercice de la profession.

En tant qu'EPEI, vos études et votre formation vous ont exposé(e) à des informations, des recherches et des expériences pratiques soulignant l'importance de programmes d'apprentissage et de garde axés sur le jeu. Vous avez fondé – et continuez d'entretenir – cette croyance grâce à un apprentissage professionnel continu centré sur l'importance de l'enquête et du jeu. Votre pratique pédagogique et la conception d'un curriculum inclusif sont influencées par vos convictions sur l'importance du jeu.

Lors de vos conversations avec les familles, vous exprimez ces convictions et les encouragez à jouer avec leurs enfants. Vous supposez qu'elles partageront votre passion et vos convictions et qu'elles prendront donc le temps de jouer.

Certaines familles vous racontent leurs expériences positives en matière d'enquête et de jeu, ce qui confirme vos convictions sur leur importance. Si la famille a pris le temps de jouer, vous pouvez également supposer qu'elle se soucie beaucoup de ses enfants.

En revanche, certaines familles ne partagent pas leurs expériences ou expriment une certaine frustration à l'égard du jeu. Vous croyez fermement en l'importance de cette activité d'apprentissage et pensez que les familles qui jouent avec leurs enfants s'intéressent vraiment à eux. Par conséquent, vous risquez de supposer que les familles ne s'en soucient pas si elles :

- ne jouent pas;
- n'essaient pas d'en comprendre l'importance;
- ne jouent pas de la façon en laquelle vous croyez;
- ne parlent pas du jeu.

Vos croyances sur l'importance du jeu et sur l'approche de chaque famille en la matière conduisent à des suppositions générant des préjugés sur certains enfants et leurs familles. Ces préjugés peuvent, inconsciemment ou consciemment, influencer la façon dont vous interagissez avec eux.

Dans l'exemple ci-dessus, l'EPEI est consciente de ses croyances sur le jeu. Ces croyances et préjugés conscients influencent les suppositions que l'EPEI fait sur les familles et leurs différentes réponses à l'égard du jeu. Mais la pratique de l'EPEI est également influencée par des croyances dont elle n'est peut-être pas consciente. Ces croyances et préjugés inconscients peuvent influencer davantage sa pratique. Pour les découvrir, il est clair qu'une réflexion plus approfondie est nécessaire.

S'il est important d'examiner vos croyances et préjugés *conscients*, il est peut-être d'autant plus crucial de creuser davantage pour prendre conscience de vos croyances et préjugés *inconscients*. Tout le monde en a et, comme le terme le suggère, ils sont potentiellement nuisibles, car moins évidents ou pas évidents du tout.

Selon la norme IV, les EPEI donnent l'exemple en matière de valeurs, de croyances et de comportements professionnels auprès des enfants, des familles et des collègues. Ils comprennent que leur conduite façonne leur image en tant que professionnels et qu'elle représente la profession en tout temps (C.4).

## Étudier vos suppositions



### EXAMINER

Réfléchissez à l'origine de vos croyances et aux raisons pour lesquelles certaines d'entre elles persistent et d'autres changent.



### COMMUNIQUER

Prenez davantage conscience des injustices, préjugés et privilèges en apprenant des autres.



### RÉFLÉCHIR

Songez à la façon dont vos croyances influencent votre pratique. Recherchez des informations qui offrent différents points de vue, et pas seulement celles qui confirment vos croyances actuelles.

N'oubliez pas que **tout le monde a des croyances et des préjugés** qui influencent leurs décisions et comportements. Lorsque vous réfléchissez à vos croyances, suppositions et préjugés, les étapes suivantes peuvent vous guider dans ce processus de prise de conscience. Ces questions peuvent être difficiles, mais en y réfléchissant et en prenant des mesures pour influencer positivement votre pratique, vous pouvez prévenir tout préjudice potentiel pour les enfants, les familles ou vos collègues.

## Passer à l'action

« Une fois que nous savons et acceptons que nous avons des préjugés, nous pouvons commencer à reconnaître nos propres schémas de pensée. Grâce à cette prise de conscience, et en faisant un effort conscient, nous avons le pouvoir de changer notre façon de penser et de remettre en question les préjugés négatifs ou nuisibles qui sont en nous. »  
(traduction libre) [Musée national de l'histoire et de la culture afro-américaines : Parler de race](#) (en anglais seulement).



Cliquez ici pour télécharger la section *Passer à l'action* au format PDF remplissable.

## **Pratiquer la pleine conscience**

Réfléchissez à votre propre identité selon les notions d'âge, de handicap, de structure familiale, de genre, de statut d'immigration, de langue, de statut juridique, de race, de religion ou de statut socio-économique.

- Songez à vos propres expériences en matière d'injustice, de racisme ou de discrimination.
- Songez à vos propres expériences selon les avantages ou les privilèges dont vous bénéficiez.
- Rappelez-vous une situation qui vous a fait prendre conscience de votre identité selon :
  - la société et ce qu'elle présente comme étant important, « bon » ou « mauvais » (par le biais de messages dans les médias, les livres, la publicité, l'accès à certains aliments ou produits de soins);
  - vos pairs;
  - votre personnel éducateur;
  - votre communauté;
  - des membres de votre famille;
  - du matériel pédagogique, des illustrations, des livres.
- Qu'avez-vous ressenti ou que ressentez-vous?
- Comment vos expériences ont-elles influencé votre pratique professionnelle?

## **D'où viennent vos croyances?**

- En grandissant, quels messages avez-vous retenus sur les différences humaines (p. ex. la race, la sexualité, le genre, les rôles masculins et féminins, la langue, le statut socio-économique ou la religion)? Quels messages ont été véhiculés par :
  - les membres de votre famille, vos mentors, des éducateurs et vos pairs?
  - le matériel pédagogique, les images, les livres et les environnements physiques et sociaux?
  - la société, les médias, la radio, la musique, les dessins animés et les films?
- Quels messages vous ont le plus marqué(e), tant positivement que négativement?
- Vous rappelez-vous du moment où vous avez pris conscience des différences humaines? Comment avez-vous réagi ou comment vous êtes-vous senti(e)?
- Pouvez-vous décrire une interaction avec quelqu'un qui a changé vos perspectives et votre pratique professionnelle?
  - Quel était le contexte? Quel a été le résultat?

## **Qu'est-ce qui renforce vos croyances?**

- Que ressentez-vous lorsqu'une supposition faite sur quelqu'un vous donne raison? Et quand elle vous donne tort?
- Le fait d'avoir « raison » est connu sous le nom de biais de confirmation – pourquoi cela peut-il être problématique?
- Choisissez une nouvelle source médiatique que vous ne consultez pas habituellement pour obtenir un point de vue différent. Comment avez-vous vécu ce processus?

## Réfléchissez à vos croyances aujourd'hui

- Certaines de vos premières croyances ont-elles changé? Qu'est-ce qui a provoqué ce changement?
- Qu'avez-vous appris sur vous-même et en quoi cela a-t-il eu des effets positifs sur vous?
- Quelles anciennes croyances persistent en vous et pourquoi?
- En quoi votre pratique est-elle façonnée par vos suppositions, croyances et préjugés?
- Quelles croyances appuient favorablement votre pratique?
- Lesquelles entravent votre pratique et doivent changer?
- Dans votre milieu de travail, traitez-vous différemment certaines personnes en fonction de vos croyances à leur sujet ou au sujet de leur famille? Quels en sont les effets potentiels?
- Est-ce que vous *interagissez* avec les « bons » enfants tout en *gérant* les enfants que vous considérez comme « difficiles »?
- Excluez-vous ou évitez-vous certaines personnes en fonction de vos croyances et préjugés?
- Favorisez-vous certaines personnes ou certains points de vue en fonction de vos croyances et préjugés?

## Engagez-vous

Grâce à cette prise de conscience nouvelle et accrue de l'impact de vos croyances et préjugés, quelles mesures devez-vous prendre pour changer vos pratiques? Il existe un éventail de ressources rédigées par des organismes locaux, nationaux et internationaux pour guider votre apprentissage et vous aider à prendre conscience de la manière dont des croyances et préjugés influencent vos pensées et vos actions.

Faire des recherches vous permettra :

- de prendre davantage conscience des injustices et des privilèges historiques, sociaux et politiques qui existent pour certains individus, groupes et communautés;
- de trouver des sources d'information qui :
  - offrent des points de vue différents des vôtres;
  - amplifient les voix des personnes issues de communautés marginalisées;
- d'établir des liens avec les autres et d'apprendre les uns des autres;
- d'aborder la façon dont vos croyances et vos préjugés influencent ou ont influencé vos pratiques, vos décisions et vos comportements;
- de faire une pause, de résister au jugement et de réfléchir à votre réponse lorsque vous êtes confronté(e) à de nouvelles idées et informations.

## Ressources supplémentaires

Pour approfondir votre réflexion sur vos croyances et préjugés, et en vue de les identifier et de les surmonter, consultez le *Code de déontologie et normes d'exercice* ainsi que les ressources suivantes de l'Ordre, et discutez-en.

- [Guide de réflexion sur les croyances et les préjugés](#)
- [Ligne directrice de pratique sur le professionnalisme](#)
- [Ligne directrice de pratique sur l'inclusion des enfants handicapés](#)
- [Ligne directrice de pratique sur la diversité et la culture](#)
- [Note de pratique sur le jugement professionnel](#)
- [Note de pratique sur la prise de décision éthique](#)
- [Document ressource sur l'APC : Pratique réflexive et apprentissage autonome](#)
- [Amplifier vos voix](#), une série d'articles de blogue (auparavant intitulée [Faire entendre vos voix](#))
- Pour trouver des articles pertinents, effectuez une recherche dans le blogue [L'Ordre et vous](#) à l'aide des mots clés « croyances » ou « préjugés ».



Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance

**Téléphone** : 416 961-8558

**Sans frais** : 1 888 961-8558

**Courriel** : [info@ordre-epe.ca](mailto:info@ordre-epe.ca)

**Site Web** : [ordre-epe.ca](http://ordre-epe.ca)



---

This publication is also available in English under the title: *Practice Note on Beliefs and Biases*

Si vous avez besoin d'un format accessible ou d'une aide à la communication, veuillez nous contacter au 1 888 961-8558 / [communications@ordre-epe.ca](mailto:communications@ordre-epe.ca)

© 2022 Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance