

# 5

## Être un leader et un défenseur

### Ligne directrice de pratique sur le développement de l'enfant

Code et normes applicables à la présente section :

- Les EPEI fournissent et offrent des programmes et des services à la petite enfance de haute qualité pour soutenir les enfants et les familles. Ils créent des liens et collaborent avec les partenaires communautaires afin d'améliorer ces programmes et de favoriser l'intégration de services. Les EPEI communiquent la valeur et l'importance de l'éducation de la petite enfance au sein de leurs communautés et auprès du grand public. Ils agissent en faveur du bien-être des enfants et des familles (code D).
- Les EPEI font preuve de professionnalisme dans leurs relations avec les enfants, les familles, leurs collègues et les communautés au sein desquelles ils exercent. Ce sont des professionnels réfléchis, qui agissent de façon intentionnelle et qui s'investissent dans l'apprentissage professionnel continu. Les EPEI collaborent avec les autres en vue de s'assurer d'offrir des services à l'enfance de haute qualité. Quel que soit leur poste ou leur titre, toutes les éducatrices et tous les éducateurs de la petite enfance inscrits sont des leaders (norme IV : A).

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 (norme IV : C.4);
- défendent les intérêts des enfants, des familles, des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et du secteur de la petite enfance (norme IV : C.5);
- soutiennent leurs collègues et collaborent avec eux, y compris les étudiants en éducation de la petite enfance et les éducatrices et les éducateurs débutant dans la profession (norme IV : C. 6).

### Être un leader et un défenseur

Margo Greenwood déclare que « les programmes efficaces sont caractérisés par une vision et un leadership, par le holisme, la participation active de la communauté, une approche axée sur les forces, ainsi que par la revigoration et la revitalisation des cultures autochtones à des fins d'autodétermination » (2012, p. 383, traduction libre).

**Quel que soit leur titre ou leur poste, toutes les éducatrices et tous les éducateurs de la petite enfance inscrits sont des leaders** (norme IV : A). Les EPEI qui occupent des postes de supervision jouent un rôle important pour appuyer l'apprentissage professionnel continu (APC) au sein du personnel. En remettant en question et en adaptant leur propre pratique, les superviseurs encouragent le personnel à faire de même. Ensemble, lors d'une réunion d'équipe par exemple, ils peuvent discuter de leurs connaissances et de leurs expériences, et réfléchir à la manière dont ils favorisent l'apprentissage et le développement des enfants et des familles qu'ils servent.

### **Les leaders :**

- réfléchissent à leur apprentissage, à leurs compétences, à leurs forces et à leurs intérêts;
- déterminent toute lacune ou difficulté nécessitant de chercher des ressources pour renforcer leurs compétences et leurs connaissances;
- mettent les intérêts des enfants et des familles au cœur de leur pratique;
- agissent en tant que modèles en reconnaissant le besoin de continuer à se perfectionner et à apprendre de nouvelles choses;
- encouragent et considèrent les discussions sur les croyances et les préjugés comme faisant partie de la culture du lieu de travail;
- partagent leurs propres expériences en matière d'autoréflexion, d'apprentissage et d'action;
- apprennent avec et auprès des autres, et encouragent l'autoréflexion et la réflexion collaborative parmi le personnel;
- guident et mentorent les personnes débutant dans la profession et offrent au personnel des occasions concrètes de discuter de la manière dont ils peuvent se développer professionnellement (norme IV);
- luttent contre le colonialisme, le racisme et la discrimination dans tous les domaines d'exercice, et aident leurs équipes à faire de même.



Les leaders tiennent compte des dynamiques et des structures de pouvoir pouvant entraver les partenariats réciproques avec les familles et les communautés. Il est absolument nécessaire de reconnaître et d'éliminer le racisme et la discrimination dans le secteur de l'éducation de la petite enfance. Il ne s'agit pas d'une tâche à accomplir du jour au lendemain; c'est un processus continu qui exige des professionnels et des organismes une réflexion critique sur la façon dont leur programme profite à certains et en exclut d'autres ainsi que des changements pour éliminer les inégalités.

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

### **Apprentissage et promotion du changement**

Les EPEI sont responsables de leur apprentissage et de leur perfectionnement. Leur participation à l'APC relève de leur responsabilité envers les enfants, les familles, leurs collègues et la profession. Dans ce cadre, il est fondamental de réfléchir aux complexités et aux nuances relatives au développement de l'enfant et aux facteurs qui l'influencent.

Les EPEI abordent les questions de justice sociale et de discrimination dans le but d'éliminer le racisme au moyen de politiques et de pratiques appropriées. Ils le font parce qu'ils savent que cela favorise le développement de l'enfant et sa santé globale. Ils défendent les intérêts des enfants, des familles, des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et du secteur de la petite enfance (norme IV : C.5). Les EPEI ont la responsabilité de promouvoir le développement sain des enfants en créant ou en adaptant des politiques en faveur de l'équité, de la défense des droits et de la justice sociale.

## Code D : Responsabilités envers la communauté et envers le public

Les EPEI fournissent des programmes et des services à la petite enfance de haute qualité pour soutenir les enfants et les familles. Ils créent des liens et collaborent avec les partenaires communautaires afin d'améliorer ces programmes et de favoriser l'intégration de services. Les EPEI communiquent la valeur et l'importance de l'éducation de la petite enfance au sein de leurs communautés et auprès du grand public. Ils agissent en faveur du bien-être des enfants et des familles.

Pensez à utiliser les questions ci-dessous pour orienter votre discussion quant aux façons dont vous pouvez faire preuve de leadership et de professionnalisme grâce à vos relations avec les autres et afin de promouvoir le changement en faveur du développement sain de l'enfant.

- Comment pouvons-nous promouvoir la défense d'intérêts et la justice sociale sur notre lieu de travail et dans notre communauté?
- Les discussions peuvent créer des tensions. Comment collaborer et créer une culture où les opinions divergentes sont considérées comme une force positive de changement?
  - Comment puis-je soutenir mes collègues? Que pouvons-nous apprendre les uns des autres?
- Comment les encourager les enfants à devenir des défenseurs de la justice sociale?
- De quelles manières pouvons-nous :
  - favoriser les discussions sur différentes visions du monde et les problèmes de la vie réelle tels que la diversité, la pauvreté, la race, la religion, la guerre, le genre, la discrimination et les inégalités?
  - aider les enfants à reconnaître la discrimination et les inégalités et à y répondre?
  - aider les enfants à nouer des amitiés et des relations avec des personnes de cultures différentes?

Questions adaptées du [ministère de l'Éducation, Colombie britannique](#), 2019.

## Lutter contre le racisme et la discrimination pour soutenir le développement de l'enfant

Lisez la [Déclaration d'engagement envers l'antiracisme](#) de l'Ordre, qui reconnaît les préjudices historiques et continus causés par le racisme, tant systémique que manifeste, à l'égard des personnes qui s'identifient comme appartenant à la communauté des Noirs, des Autochtones et des personnes de couleur. Le changement est nécessaire pour éliminer les inégalités raciales existantes, et l'éducation et l'apprentissage continu jouent un rôle essentiel dans la conduite de ce changement.

L'absence de discrimination est l'un des **droits fondamentaux** stipulés dans la *Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant*. Il est important que les EPEI reconnaissent les actes de discrimination et y répondent afin de pouvoir co-crédier des environnements qui respectent ce droit fondamental. Co-crédier des milieux adaptés qui valorisent l'équité et célèbrent l'identité de chaque enfant et de chaque famille relève de leur responsabilité professionnelle. Dans ces espaces, les enfants peuvent développer un fort sentiment de communauté et d'appartenance, tout en développant une image positive d'eux-mêmes.



**De façon intentionnelle, les EPEI co-crédient des environnements imprégnés de représentations diverses et précises des différences humaines.**

Le racisme et la discrimination systémiques ont des effets néfastes sur la santé, le bien-être et le développement culturel et identitaire des enfants. Le colonialisme, le racisme et d'autres formes de discrimination et d'oppression ont également des conséquences négatives sur les familles, les collègues et la société. Il est essentiel que les EPEI en soient conscients et comprennent l'incidence du racisme sur les personnes racialisées dans tous les domaines de leur vie – y compris dans les espaces d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Les valeurs fondamentales de la profession, à savoir la bienveillance, la confiance, le respect et l'intégrité, guident et éclairent vos approches en matière de pratique et vos interactions avec les autres dans votre milieu d'exercice. Il est également important de comprendre et de tenir compte de l'influence de vos croyances et de vos préjugés sur les individus et les membres de diverses communautés sur vos actions et vos approches décisionnelles.

Les superviseur(e)s peuvent apporter et partager des ressources pour susciter des discussions respectueuses et axées sur les solutions entre les membres du personnel. Il est important de « se sentir à l'aise avec le malaise » lorsqu'on parle de croyances, de préjugés, de colonialisme, de racisme et de discrimination. Étudiez les ressources suivantes :

- La [Note de pratique sur les croyances et les préjugés](#) (2022), et abordez les questions soulevées dans le [Guide de réflexion sur les croyances et les préjugés](#) (2022).

Par exemple les membres de la profession doivent réfléchir aux croyances et aux préjugés qu'ils entretiennent à l'égard des personnes et des communautés noires. Consultez la Pause réflexion ci-dessous sur l'expérience de Dwayne pour accéder à des questions favorisant la réflexion critique à propos des suppositions sur les enfants.

- Que pouvez-vous faire pour modifier vos croyances, vos préjugés et votre pratique aujourd'hui afin de vous assurer que les enfants noirs et leurs familles éprouvent un sentiment d'appartenance à une communauté équitable de co-apprenants?
- De quelles informations avez-vous besoin pour mieux comprendre les répercussions du racisme anti-Noirs sur les enfants noirs, leurs familles et la société en général?
- En quoi le fait d'en savoir plus sur le racisme anti-Noirs peut-il soutenir votre pratique ainsi que les membres de la communauté d'apprentissage?

Parmi les universitaires canadiens noirs qui traitent du racisme dans la société et les institutions, on trouve (en anglais seulement) :

[D<sup>r</sup> George Dei](#), [D<sup>r</sup> Carl James](#), [D<sup>re</sup> Evelyn Kissi](#), [D<sup>re</sup> Fikile Nxumalo](#), [D<sup>r</sup> Njoki Wane](#), [D<sup>re</sup> Alana Butler](#), [D<sup>re</sup> Beverly-Jean Daniel](#) and [D<sup>re</sup> Kerry-Ann Escayg](#) (maintenant aux États-Unis).

Être la cible d'une surveillance, de moqueries ou d'une quelconque différenciation peut nuire au développement du sentiment d'identité des enfants. Réfléchissez aux exemples suivants et discutez des conséquences qu'ils peuvent avoir sur le sentiment d'identité, d'appartenance et sur le développement global d'un enfant :

Une EPEI fait un commentaire sur une famille parce que son enfant a des boissons gazeuses dans son sac à lunch.

Un EPEI remarque qu'un enfant est continuellement laissé de côté lors des jeux entre pairs.

Une EPEI semble constamment réprimander un enfant en raison de son comportement, mais lorsque ses camarades font les mêmes choses, leur comportement est ignoré.

Pendant le jeu, un EPEI entend un groupe d'enfants parler de l'odeur du dîner d'un autre enfant.

À la demande d'une EPEI, un enfant qui s'identifie comme Cri doit expliquer sa langue et sa culture à tous ses camarades.

Un EPEI entend un groupe d'enfants blancs demander à un enfant noir de pouvoir toucher et jouer avec ses cheveux.

Vous entendez deux filles parler du poids et de la taille d'une autre fille.

Une EPEI voit que deux femmes viennent chercher un enfant après l'école et elle chuchote à sa collègue : « Oh! La maman de Tracey est gay? »

Une EPEI se trompe de genre en s'adressant à un enfant et elle dit : « Oups, j'ai oublié que tu prétendais être un garçon aujourd'hui ». Plus tard, elle dit à ses collègues : « Ça lui passera en grandissant ».

En tant qu'EPEI, il est essentiel de réfléchir à l'impact que ces exemples peuvent avoir sur les enfants. Engagez-vous dans un apprentissage professionnel continu et cherchez intentionnellement des moyens de démanteler les inégalités systémiques et les perspectives coloniales à l'égard des enfants, de l'enfance, des familles, de l'enseignement et de l'apprentissage au sein d'une communauté de pratique.



Envisagez d'étudier certaines des idées suivantes dans le cadre de votre apprentissage professionnel continu (APC) :

- Apprenez comment défendre les enfants, les familles et vos collègues pour lutter contre le colonialisme, le racisme et la discrimination dans votre milieu d'exercice. Cela implique d'apprendre comment aider les enfants à en faire autant.
- Que savez-vous des [Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation](#) concernant l'éducation et d'autres facteurs d'incidence sur les enfants?
- Cherchez des moyens de parler des structures sociales avec les enfants, les familles et vos collègues. Ces structures englobent la culture, le handicap, la classe sociale, le genre et la race.
- Apprenez les subtilités des autres formes de racisme, et apprenez à les reconnaître et à les combattre.
- Faites la promotion de l'équité en préconisant et en créant des pratiques et des politiques anti-préjugés, anticoloniales, antidiscriminatoires et antiracistes, et en montrant l'exemple.
- Trouvez des recherches et des informations élaborées et éclairées par les Premières Nations, les Inuits et les Métis, les Noirs et les personnes de couleur.
- Songez à l'idée de plus en plus répandue selon laquelle toute définition de ce qui est « adapté au développement » doit tenir compte des contextes sociaux, historiques et politiques, étant donné que peu de recherches ont été menées auprès d'enfants issus de communautés racialisées.
- Établissez des partenariats avec les familles, des collègues et communautés qui ont des connaissances et des expériences diverses.
- Informez-vous et réfléchissez aux façons dont certains groupes ont été et continuent d'être privilégiés et ceux qui continuent d'être marginalisés.

Consultez la Pause réflexion ci-dessous sur les politiques et pratiques équitables pour réfléchir aux politiques et pratiques relatives au développement de l'enfant.

Vous pouvez ajouter vos idées et réflexions dans l'espace ci-dessous.

Télécharger la Pause réflexion sur :

- Politiques et pratiques équitables ([Word](#) | [PDF](#))
- L'expérience de Dwayne ([Word](#) | [PDF](#))