



28/06/2026

Politique de diversité, d'équité et d'inclusion

INTRODUCTION

Objectif

Cette politique définit les orientations de la fédération en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Elle constitue le cadre de référence qui guide les actions menées dans ce domaine et précise la vision, les principes directeurs et les priorités que la fédération se donne pour construire un scoutisme plus diversifié et plus inclusif.

La mise en œuvre de cette politique contribue à :

- permettre à chacun-e de trouver sa place et de s'épanouir au sein de la fédération ;
- faire en sorte que chaque membre se sente reconnu et pleinement membre du groupe ;
- identifier et réduire les obstacles qui empêchent certaines personnes de rejoindre la fédération ou de vivre pleinement le scoutisme ;
- éduquer aux droits humains les jeunes et les adultes membres de la fédération.

Une première version de cette politique a été adoptée par le conseil fédéral en 2022. Son élaboration a bénéficié de l'accompagnement de deux consultants de la Région Europe de l'Organisation mondiale du Mouvement scout (OMMS), dans le cadre d'un service de soutien aux organisations scoutistes nationales.

Cette seconde version tient compte des évolutions menées par la fédération depuis 2022. Elle a été approuvée par le conseil fédéral le 28 juin 2026.

Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble des activités organisées dans le cadre du scoutisme ainsi qu'à tous les membres de la fédération : les scout-es, les routier-es, les animateurs et animatrices, les intendant-es, les membres d'équipe d'unité, les collaboratrices et collaborateurs d'unité, les personnes-ressources, les volontaires fédéraux, les IAmA locaux, les collaboratrices et collaborateurs fédéraux ainsi que les cadres fédéraux.

Cette politique invite les unités et la structure fédérale à questionner régulièrement leurs pratiques afin d'éviter qu'elles n'excluent certaines personnes, même de manière involontaire. Elle encourage également chaque membre à contribuer, à son niveau, au développement d'un scoutisme plus inclusif.

La présente politique doit être lue en complémentarité avec d'autres textes fédéraux :

- La politique de protection des jeunes et des adultes définit le cadre dans lequel s'inscrit la présente politique. Certaines conditions de participation ou d'exercice de responsabilités peuvent en découler.

- La politique de développement précise les ambitions de la fédération en matière de croissance et d'accessibilité du scoutisme.
- Enfin, pour les questions liées au handicap, la présente politique s'appuie sur la procédure fédérale d'inclusion des personnes handicapées.

Responsabilités

La mise en œuvre de cette politique est une responsabilité partagée par l'ensemble des membres de la fédération. Chacun-e est invité-e à contribuer, à son niveau, à la construction d'un scoutisme plus inclusif et à veiller à ce que les jeunes et les adultes se sentent respectés et reconnus.

La structure fédérale met à disposition des bénévoles les ressources nécessaires à la mise en œuvre de cette politique. Elle assure également la formation et l'accompagnement des bénévoles sur ces questions. Enfin, elle veille à faire connaître le contenu de cette politique et les ressources disponibles auprès des membres du Mouvement.

La responsabilité finale de la mise en œuvre de la présente politique relève de l'animateur ou de l'animatrice fédérale en charge de la diversité et de l'inclusion. Au sein de la structure professionnelle, un rôle Diversité, équité et inclusion contribue plus particulièrement à la mise en œuvre de cette politique. Cette personne coordonne les projets menés par la fédération en matière de diversité et d'inclusion et soutient les bénévoles sur ces questions.

Toute situation de discrimination ou d'exclusion est contraire aux valeurs scout et n'est pas tolérée. Les membres de la fédération ont la responsabilité de ne pas rester indifférents face à de telles situations. Toute personne qui en est victime ou témoin

est encouragée à les signaler afin qu'un suivi adapté puisse être mis en place. Le traitement de ces situations s'inscrit dans le cadre de la procédure de gestion des incidents décrite dans la politique de protection des jeunes et des adultes.

Explication des termes

Ce glossaire reprend les principaux termes spécifiques à la présente politique. Les termes propres au vocabulaire scout (animateur ou animatrice, équipe d'unité, Conseil, etc.) sont quant à eux expliqués sur la page Le vocabulaire scout du site de la fédération.

Les termes utilisés par la fédération en matière de diversité, d'équité et d'inclusion reflètent l'état actuel des réflexions de l'association ainsi que les échanges menés avec des personnes concernées, des associations spécialisées et différents organismes de référence. La fédération s'appuie notamment sur les publications et recommandations d'UNIA, sur les travaux du Gouvernement du Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que, pour les questions liées aux réalités LGBTQIA+, sur le glossaire développé par la RainbowHouse Brussels.

Les questions de terminologie font souvent l'objet de débats et il n'existe pas toujours de consensus au sein des groupes concernés. Les choix retenus par la fédération résultent donc d'un équilibre entre différents points de vue.

La terminologie liée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion évolue régulièrement. La fédération reste attentive à ces évolutions et adapte son vocabulaire lorsque cela semble pertinent.

Allié-e¹

Personne non concernée directement par un sujet (sexisme, racisme, homophobie, transphobie, handicap, etc.), qui n'est pas victime d'une discrimination précise, mais qui apporte son soutien explicite, sans prendre la place des premiers concernés. Il s'agit de parler « pour », mais pas « à la place de ». C'est écouter et s'intéresser aux vécus et besoins des personnes concernées pour les aider au mieux. La situation d'allié-e n'est pas une identité figée : il s'agit d'un apprentissage permanent, de comprendre les inégalités avec humilité, d'une envie de servir la cause réellement et non pas ses propres intérêts, même si l'on peut être fier de son engagement.

Aménagements raisonnables

L'aménagement raisonnable en Fédération Wallonie-Bruxelles est une mesure concrète permettant de réduire, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement sur la participation d'une personne à la vie en société.

Concrètement, l'aménagement :

- répond aux besoins de la personne ;
- lui permet de participer aux mêmes activités que les autres ;
- facilite ses déplacements de manière autonome ;
- assure sa sécurité ;
- respecte sa dignité.

Le caractère « raisonnable » peut être évalué selon de nombreux critères, comme :

- le coût ;
- l'impact sur l'organisation ;
- la fréquence et la durée prévue de l'aménagement ;
- l'impact de l'aménagement sur les autres ;

¹ Dans le contexte de lutte contre les discriminations.

- l'absence ou non d'alternatives.

Bref, l'aménagement raisonnable comprend l'ensemble des modifications qui peuvent être apportées aux habitudes afin d'accueillir quelqu'un avec des besoins différents, en l'impliquant autant que possible dans le processus, tant que cela semble réalisable au quotidien.

Déconstruction²

Processus qui permet de comprendre et questionner les fondements, présupposés et injonctions qui structurent la société et les rapports sociaux. La déconstruction concerne l'ensemble des rapports de pouvoirs asymétriques de fait : sexisme, racisme, validisme, adultisme, grossophobie, etc. Ces rapports de pouvoirs et représentations hégémoniques favorisent toujours l'une des deux catégories (femmes/hommes, adultes/enfants, gros/minces, etc.). Ils structurent nos manières de penser et régissent nos vies quotidiennes sans que l'on ne s'en rende compte.

La déconstruction montre qu'il y a du jeu, du mouvement au sein de ces catégories, que tout n'est pas fixe et que les rapports de pouvoirs peuvent être rééquilibrés (la domination peut être neutralisée). Elle vise la production de savoirs critiques et montre que ces aspects (genre, prétendue race, etc.) sont construits et qu'on peut les dépasser pour construire autre chose à la place, quelque chose de plus émancipateur pour toutes et tous.

Il n'existe pas de chemin type, mais voici quelques étapes clés : prise de conscience, remise en question, recherche active d'information, ouverture et partage d'expérience, etc. Il est donc important de garder en tête que la déconstruction est un

² Il n'existe pas de réel consensus sur la définition de déconstruction. Voici la définition que nous avons envie de véhiculer.

processus toujours inachevé. Une personne n'est pas et ne sera jamais déconstruite, mais peut s'inscrire dans une démarche déconstructive.

Discrimination

Traitement injuste ou inégal d'une personne ou d'un groupe de personnes sur base de stéréotypes, préjugés ou caractéristiques personnelles.

La discrimination peut être directe ou indirecte. Elle peut également prendre des formes plus subtiles, parfois appelées microagressions, qui se manifestent par des remarques, attitudes ou comportements répétés pouvant dévaloriser, exclure ou marginaliser certaines personnes.

Discrimination positive

La discrimination positive est le fait d'accorder des priorités ou des droits spécifiques à des groupes ou des individus pour rétablir une situation d'égalité. Cette différence de traitement permet de lutter contre une discrimination subie par ces personnes, sans toutefois discriminer les autres groupes.

Cette inégalité de traitement permet de restaurer l'égalité et ne constitue pas une discrimination au sens de la loi lorsqu'elle poursuit cet objectif.

Discrimination multiple

La combinaison ou l'accumulation de critères de discrimination peut aggraver la vulnérabilité et l'exclusion de la personne.

Une même personne peut ainsi être confrontée à plusieurs formes de discrimination simultanément ou au cours de sa vie. L'approche intersectionnelle (voir définition) permet notamment de mieux comprendre la manière dont ces différentes réalités peuvent se combiner et produire des expériences spécifiques de discrimination.

Diversité

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur prétendue race, leur condition physique ou mentale, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, etc., et qui constituent la communauté à laquelle elles appartiennent.

Une organisation diversifiée reflète davantage la pluralité de la société dans laquelle elle s'inscrit.

Équité

Principe qui consiste à tenir compte des réalités, besoins et obstacles spécifiques rencontrés par les personnes afin de leur permettre d'accéder aux mêmes opportunités. L'équité vise à réduire les inégalités résultant de désavantages historiques, sociaux ou structurels et à permettre une participation réelle de chacun-e.

Inclusion

Démarche active qui transforme l'environnement pour que chaque personne soit acceptée et reconnue dans son caractère unique et puisse participer pleinement.

Le concept d'inclusion considère que toute personne a sa place de plein droit. Il suppose que la société doit s'adapter à la personne et à ses spécificités. Les structures ordinaires de la société doivent donc tenir compte des besoins communs et spécifiques de chacun-e pour se rendre plus accessibles.

L'inclusion déplace la charge de responsabilité : ce n'est pas la personne qui doit s'intégrer, mais la structure qui doit offrir les conditions nécessaires à la participation de tous et toutes. Il s'agit donc d'un effort démocratique pour que tous les citoyens et toutes les citoyennes puissent participer

pleinement à la société, selon un principe d'égalité de droit.

Intersectionnalité

Manière dont différentes caractéristiques ou appartenances sociales d'une personne peuvent se combiner et influencer son expérience du monde. Une même personne peut être confrontée simultanément à plusieurs formes de discrimination ou de privilège. L'approche intersectionnelle permet de mieux comprendre la complexité des réalités vécues et d'éviter d'analyser chaque facteur de manière isolée.

Minorité

Ensemble, groupe de personnes dont le nombre est inférieur à celui d'un autre ensemble. Les minorités au sens sociologique peuvent aussi définir les parties de la population qui n'ont pas le pouvoir. Les femmes entrent alors dans la définition de la minorité.

Privilège

Avantage dont bénéficie une personne ou un groupe de personnes en raison de certaines caractéristiques ou appartenances sociales valorisées dans une société donnée. Les privilèges sont souvent invisibles pour les personnes qui en bénéficient, car ils correspondent à des réalités considérées comme normales ou allant de soi.

Avoir un privilège ne signifie pas qu'une personne n'a jamais rencontré de difficultés ou d'obstacles. Cela signifie simplement que certaines caractéristiques ne constituent pas pour elle une source supplémentaire de discrimination ou de désavantage.

Comprendre les privilèges permet de mieux identifier les obstacles rencontrés par d'autres personnes et de comprendre pourquoi certains environnements, pratiques ou normes peuvent favoriser certains publics davantage que d'autres.

Contexte

Cadres externes

Déclaration universelle des droits humains

Les droits humains sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, par rapport à leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur prétendue race, leur condition physique ou mentale, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, etc. Deux valeurs clés constituent le fondement de l'idée des droits humains ; la première est celle de la dignité humaine et la deuxième celle de l'égalité en droits pour toutes et tous. Ainsi, d'une certaine façon, les droits humains définissent ces normes sans lesquelles une vie ne serait pas digne ; et leur universalité découle du fait que, à cet égard, tous les humains sont égaux. Nous ne devrions, et ne pouvons, pas faire de discrimination entre les êtres humains.

Promouvoir la diversité et l'inclusion dans le scoutisme, c'est veiller au respect des droits humains.

Cadre légal belge

La diversité n'a pas, en tant que telle, de définition juridique en droit belge. Il est fait référence à la notion de discrimination (interdite par la loi) sur la base de différents critères. La législation antidiscrimination condamne tant la discrimination que le harcèlement, le discours de haine ou les délits de haine envers une personne ou un groupe de personnes.

Il existe des critères dits « protégés » par la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances). Cela signifie que toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable.

- le sexe (ou genre) : grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe, identité de

genre, expression de genre, allaitement, adoption, etc. ;

- la langue ;
- les cinq critères dits « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (juive) et origine nationale ou ethnique ;
- le handicap ;
- les convictions philosophiques ou religieuses ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- la fortune (autrement dit les ressources financières) ;
- l'état civil ;
- les convictions politiques ;
- les convictions syndicales ;
- l'état de santé actuel ou futur ;
- les caractéristiques physiques ou génétiques ;
- la naissance ;
- l'origine sociale ;
- la composition de ménage.

Cadres internes

Organisation mondiale du Mouvement scout

L'article 1 de la Constitution de l'Organisation mondiale du Mouvement scout (OMMS) définit le Mouvement scout comme : « un mouvement éducatif pour les jeunes, fondé sur le volontariat ; c'est un mouvement à caractère non politique, ouvert à tous sans distinction de genre, d'origine, de race, ni de croyance, conformément au but, principes et méthode tels qu'ils ont été conçus par le Fondateur [...] ». En tant que Mouvement éducatif, la mission du scoutisme est de contribuer à l'éducation des enfants et des jeunes aux valeurs fondamentales que sont la dignité, la solidarité, la tolérance, le respect et l'égalité,

pour une société qui promeut le respect et les droits humains.

Selon l'OMMS, le concept de diversité implique de reconnaître les personnes en tant qu'individus, en comprenant que chacun-e de nous est unique, avec ses propres qualités et caractéristiques, et en respectant ces différences. De ce fait, développer la diversité dans le scoutisme signifie valoriser les différences de chaque personne, ainsi que reconnaître la valeur ajoutée à sa mission éducative d'avoir des espaces éducatifs et décisionnels reflétant la diversité afin de créer des communautés inclusives et diversifiées aux niveaux local, national et mondial. Ceci implique d'agir activement pour l'inclusion.

Le comité mondial rappelle également que « le scoutisme doit refléter les sociétés dans lesquelles il existe et travailler activement à accueillir tous les individus sans distinction. Cette diversité doit non seulement se refléter à travers les membres, mais aussi à travers les méthodes et les programmes utilisés au sein du Mouvement. »

Fédération Les Scouts

S'alignant sur la position de l'OMMS, la fédération Les Scouts a affirmé son ouverture à toutes et tous dans le paragraphe « Accueil de tous » de Notre identité³ :

« Le scoutisme est ouvert à tous. Agissant là où est implantée leur unité, les animateurs font connaître et proposent à tous le projet du scoutisme. Notre scoutisme est un droit pour chaque enfant et adolescent. Il doit être accessible et les unités se

³ Document fondamental dans lequel la fédération Les Scouts a défini son identité.

donnent les moyens
d'accueillir chacun. Le
jeune peut ainsi bénéficier
d'une animation de
qualité, adaptée à ses
besoins spécifiques, tout
au long de son parcours.
La fédération prône
l'éducation égalitaire.
Qu'elles soient mixtes ou
non, les sections sont
ouvertes à tous, dans le
respect de la différence de
chacun, source
d'enrichissement pour
tous. Chaque jeune
découvre les valeurs du
Mouvement et peut y
adhérer librement. Il est
une personne unique,
grandissant grâce à ses
propres choix de par la
taille raisonnable de sa
section, où les droits à la
parole et à l'écoute sont
reconnus par et pour tous,
le jeune est en confiance. Il
se sent pleinement
appartenir au groupe dans
lequel il grandit et est

reconnu comme membre
de celui-ci. »

En outre, la fédération Les Scouts dispose
d'une politique de protection des membres :
elle vise à préserver et promouvoir la
protection et le bien-être des enfants et des
adultes chez Les Scouts. Elle expose les
différentes mesures en faveur de la
protection des enfants et des adultes, la
mise en œuvre de cette politique, et des
mesures d'évaluation et de suivi. Si son
intérêt est avant tout préventif (établir un
environnement sain et positif et démontrer
un engagement), elle revêt aussi un rôle
d'aide à la détection et à la réaction face à
une situation de violation des droits de
l'enfant ou des droits humains, et fournit les
informations nécessaires afin de s'appuyer
sur le réseau de bénévoles et
professionnel·les.

Enfin, au moment de sa prise de fonction,
chaque animateur ou animatrice réaffirme
son engagement éducatif au travers de la
signature du Code qualité des adultes.
Certains points de ce texte concernent
l'ouverture à toutes et tous.⁴

⁴ Retrouver ces trois textes dans leur intégralité sur le
site lesscouts.be.

PRINCIPES ET PHILOSOPHIE

Principes directeurs

L'équité au service de l'inclusion

La fédération reconnaît que certaines personnes rencontrent des obstacles particuliers dans l'accès ou la participation au scoutisme. Ces obstacles peuvent être de nature financière, linguistique, physique, sociale ou culturelle.

Cette approche s'inscrit dans une logique d'équité : tenir compte de ces réalités afin de permettre à chacun·e de participer pleinement à la vie du Mouvement.

Pendant longtemps, au sein de la fédération, l'inclusion a été pensée comme le fait d'accueillir tout le monde dans les mêmes unités et les mêmes activités. Cette ambition reste importante. Cependant, l'expérience montre qu'elle ne permet pas toujours de répondre aux besoins de toutes les personnes. Certaines peuvent avoir besoin d'un accompagnement particulier ou d'adaptations importantes. Les sections pour personnes handicapées ou les unités portant un projet spirituel musulman s'inscrivent notamment dans cette logique.

La fédération considère aujourd'hui que différentes approches peuvent être complémentaires. L'inclusion dans une unité composée majoritairement de personnes non handicapées, la participation au sein d'une section ou d'une unité spécialisée ou encore des modèles intermédiaires ne s'opposent pas nécessairement. Ces différentes approches poursuivent un même objectif : permettre à davantage de personnes de vivre le scoutisme, et ce, dans de bonnes conditions.

Un scoutisme en évolution

La fédération considère que l'inclusion implique également de s'interroger sur le scoutisme que nous proposons et sur les personnes pour lesquelles il est réellement accessible. Cette réflexion peut conduire à questionner certaines traditions, habitudes ou modes de fonctionnement, tant au sein des unités qu'au niveau de la structure fédérale. En effet, certaines manières de faire, parfois héritées de l'histoire du Mouvement, peuvent constituer des obstacles à la participation de certaines personnes. Ces évolutions demandent du temps et s'inscrivent dans un travail de longue haleine.

La participation des personnes concernées

La fédération considère que les personnes concernées par une situation de discrimination, d'exclusion ou de minorisation sont les mieux placées pour témoigner des réalités qu'elles vivent. Elles sont, à ce titre, des expertes de leur vécu.

Leurs réalités et leurs besoins doivent être pris en compte dans les réflexions et les décisions qui les concernent. Lorsque cela est possible, elles sont associées à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des actions menées.

L'appui sur l'expertise externe

La fédération alloue des ressources au développement d'une expertise sur les questions liées à la diversité et à l'inclusion. Cependant, elle ne peut ni ne souhaite former des spécialistes sur toutes les thématiques concernées. Elle s'appuie donc sur l'expertise d'acteurs spécialisés. Lorsque cela est pertinent, elle utilise leurs outils pédagogiques et bénéficie de leurs conseils.

Lignes directrices

Construire un Mouvement plus inclusif nécessite d'agir à différents niveaux. Afin d'analyser les forces et les obstacles présents au sein du mouvement, la fédération s'appuie sur le triangle de l'inclusion développé par Ines Boban et Andreas Hinz.

Le triangle de l'inclusion

Ce modèle met en évidence trois dimensions complémentaires sur lesquelles il est nécessaire d'agir simultanément pour construire une organisation plus inclusive.

Culture inclusive

L'inclusion commence par les représentations que nous avons des autres et de la place qu'ils occupent dans le Mouvement. Une culture inclusive consiste à développer des valeurs partagées et une mentalité inclusive, à tous les niveaux du Mouvement.

Cela implique de réfléchir à certaines attitudes ou représentations qui peuvent constituer des obstacles pour certaines personnes ou certains groupes. Développer une culture inclusive, c'est notamment apprendre à identifier ses préjugés et remettre en question certaines habitudes lorsque celles-ci ont un effet excluant.

L'idée directrice est que la diversité doit aller de soi et être perçue comme une richesse pour le Mouvement.

Structures inclusives

Les structures inclusives signifient que les principes directeurs et les valeurs du Mouvement se retrouvent dans son organisation concrète. Cela concerne aussi

bien les règles et les modes de fonctionnement que l'aménagement des espaces ou l'organisation de la vie collective.

L'objectif est de veiller à ce que ces différents éléments facilitent la participation du plus grand nombre et ne créent pas, même involontairement, de situations d'exclusion.

Pratiques inclusives

Développer des pratiques inclusives, c'est organiser les activités pour qu'elles reflètent la culture et les structures inclusives du Mouvement.

Il s'agit de prendre en compte les réalités des personnes présentes, d'identifier les ressources que chacune apporte et de mobiliser les moyens nécessaires pour permettre au plus grand nombre de vivre du scoutisme.

À l'échelle de la fédération, des unités ou des sections, des pratiques favorisant le vivre-ensemble et la remise en question des préjugés sont encouragées.



VISION

À terme, nous souhaitons construire un Mouvement dans lequel chacun·e peut trouver sa place et vivre pleinement le scoutisme, quels que soient ses réalités ou ses besoins. Nous souhaitons également que le Mouvement reflète davantage la diversité de la société et permette à des jeunes et des adultes aux parcours et identités variés de se rencontrer et de grandir ensemble.

Pour atteindre cette vision, la fédération poursuit deux ambitions complémentaires. La première consiste à répondre aux besoins des personnes que nous ne parvenons aujourd'hui pas ou difficilement à inclure dans le Mouvement. La seconde vise à permettre au scoutisme de toucher davantage de jeunes et de mieux refléter la diversité de la société. Si ces deux ambitions sont étroitement liées, la première constitue aujourd'hui notre priorité.

1. Renforcer l'inclusion

La fédération souhaite construire un scoutisme accessible et accueillant pour toutes et tous. Pourtant, aujourd'hui encore, certaines personnes qui souhaitent rejoindre le Mouvement ne parviennent pas à y trouver leur place ou le quittent après quelques mois parce que les conditions nécessaires à leur inclusion ne sont pas réunies.

Notre priorité est de répondre à cette réalité. Nous voulons permettre à davantage de personnes de participer pleinement à la vie du Mouvement, quels que soient leurs réalités ou leurs besoins.

2. Diversifier le Mouvement

La fédération souhaite également que le scoutisme puisse bénéficier à l'ensemble des jeunes vivant en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Communauté germanophone. Notre ambition est que le Mouvement reflète davantage la diversité de la société. Cette ambition concerne l'ensemble du Mouvement. Elle vise à la fois les jeunes et les adultes qui vivent le scoutisme au quotidien, mais aussi les personnes qui exercent des responsabilités au sein de la fédération.

Nous pensons que les dispositifs mis en place pour répondre à certains besoins d'inclusion contribueront à diversifier progressivement le Mouvement. En permettant à des publics aujourd'hui peu présents de rejoindre plus facilement le scoutisme, ils favoriseront une plus grande diversité à l'échelle de la fédération.

Par ailleurs, nous faisons l'hypothèse qu'une plus grande diversité à l'échelle de la fédération favorisera davantage de rencontres et d'échanges entre les publics, notamment lors des événements et formations proposés par la fédération. Ces rencontres permettront progressivement de mieux se connaître, de faire tomber certains préjugés et de créer davantage de passerelles entre les groupes.

Les dispositifs plus spécifiques et les groupes rassemblant des personnes aux parcours, réalités et identités diverses ne s'opposent donc pas : ils participent à différentes étapes d'un même objectif.

DISPOSITIFS EXISTANTS

La fédération met à disposition différents outils pour aider les animateurs, animatrices, membres d'équipe d'unité, cadres, collaboratrices et collaborateurs fédéraux à mieux prendre en compte la diversité et l'inclusion. Les principaux sont présentés ci-dessous.

Outils transversaux

Diversi'tool

Diversi'tool est un outil à utiliser en conseil unité pour réfléchir à la diversité et à l'inclusion dans l'unité. Il aide à questionner les pratiques et à identifier des pistes d'actions concrètes.

Page Diversité et inclusion

Cette page du site web est la porte d'entrée vers les ressources de la fédération en matière de diversité et d'inclusion. Elle donne accès à des ressources générales et aux différentes thématiques.

Page Discriminations

Cette page du site web rassemble les ressources consacrées aux discriminations. Elle aborde notamment le sexisme, les LGBTQIA+phobies, le validisme, la grossophobie et le racisme.

Fiche cadres Événements et formations fédéraux inclusifs

Une fiche à destination des cadres fédéraux reprend les principaux points d'attention pour rendre les événements et formations organisés par la fédération plus inclusifs. Une fiche complémentaire est consacrée aux régimes alimentaires, allergies et intolérances.

Genre et mixité

Fiches Mixité et coéducation

Ces fiches proposent des animations de sensibilisation adaptées à l'âge des scout-es pour travailler l'égalité des genres.

Kit CU Égalité des genres

Ce kit permet de travailler l'égalité des genres en conseil d'unité. Il aide notamment à questionner les stéréotypes, les rôles attribués selon le genre et les inégalités qui peuvent en découler.

Kit CU Mixité et coéducation

Ce kit, à destination du conseil d'unité, aide à réfléchir aux pratiques et à l'organisation de chaque section pour que chacun-e puisse s'y sentir bien, indépendamment de son genre. Il peut notamment être utilisé pour accompagner une section ou une unité qui envisage de devenir mixte.

Page Genre et égalité des genres

Cette page du site web rassemble des informations pour comprendre les enjeux liés au genre, sensibiliser et lutter contre le sexisme et les masculinismes.

LGBTQIA+

Fiches LGBTQIA+

Ces fiches proposent des animations adaptées aux différentes tranches d'âge pour sensibiliser aux réalités LGBTQIA+ et lutter contre les discriminations.

Kit CU LGBTQIA+

Ce kit permet de travailler les questions LGBTQIA+ en conseil d'unité et d'identifier

des pistes concrètes pour adapter les pratiques de l'unité.

Fiche Toilettes inclusives

Une fiche *Bien-être et sécurité* propose des affiches et des conseils concrets pour mettre en place des toilettes plus inclusives lors des activités, camps, formations ou événements.

Page LGBTQIA+

Cette page du site web donne des repères pour mieux comprendre les réalités LGBTQIA+, sensibiliser et lutter contre les LGBTQIA+phobies.

Origine, culture et couleur de peau

Mindmap Agir autour des migrations

Cette infographie donne une vue d'ensemble des outils et ressources disponibles autour des migrations.

Page Origine, culture et couleur de peau

Cette page du site web rassemble des ressources pour mieux comprendre les enjeux liés à l'origine, à la culture et à la couleur de peau, sensibiliser et lutter contre le racisme.

Kit CU Interculturalité

Ce kit permet de travailler les questions de cultures et d'interculturalité en conseil d'unité.

Page Jeunes migrants

Cette page du site web rassemble des conseils pour organiser des rencontres avec des jeunes en centre d'accueil ou accueillir un-e jeune migrant-e dans l'unité. Elle répond également à différentes questions pratiques liées notamment aux finances, aux documents administratifs, aux activités ou aux photos.

Kit CU Demandeurs d'asile et réfugiés

Ce kit permet de sensibiliser, questionner et informer le conseil d'unité sur l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés.

Fiche Espace Voyage intérieur

Une fiche *Bien-être et sécurité* rassemble des conseils concrets pour aménager un espace permettant à chacun-e de pratiquer son culte ou de vivre sa spiritualité dans de bonnes conditions.

Page Convictions philosophiques et religieuses

Cette page du site web donne des repères pour mieux prendre en compte la diversité des convictions philosophiques et religieuses dans le scoutisme et propose des ressources pour accompagner les unités.

Handicap

Guide d'Andy

Le *Guide d'Andy* accompagne les staffs qui souhaitent inclure une personne handicapée au sein de l'unité. Il présente la démarche d'inclusion et les différents outils disponibles.

Mindmaps d'Andy

Ces cartes mentales aident les animateurs et animatrices à préparer les échanges avec le ou la jeune et sa famille afin d'identifier ensemble ses besoins.

Fiches d'Andy

Ces fiches thématiques donnent des informations concrètes sur différents handicaps ou besoins spécifiques. Elles présentent leur impact potentiel sur la vie scout et les aménagements qui peuvent être utiles.

Parcours d'Andy

Le *Parcours d'Andy* propose aux scout-es des animations de sensibilisation au

handicap adaptées aux différentes tranches d'âge. Elles nécessitent peu de matériel et peuvent être vécues de manière autonome.

Malles d'Andy

Les malles d'Andy rassemblent du matériel de sensibilisation au handicap. Ce matériel peut être utilisé pour enrichir les animations du Parcours d'Andy, mais aussi être emprunté pour d'autres activités.

Kit CU Handicap

Ce kit permet de travailler la question du handicap en conseil d'unité et d'identifier des pistes pour rendre le scoutisme plus accessible.

Page Handicap

Cette page du site web donne des repères pour mieux comprendre le handicap, sensibiliser et lutter contre le validisme. Elle rassemble également les principaux outils disponibles pour accompagner l'inclusion.

Fiche cadres Inclusion Handicap

Cette fiche aide les cadres fédéraux à accompagner les unités dans leur démarche d'inclusion. Elle précise leur rôle et présente les outils vers lesquels orienter les équipes d'unité et les staffs.

Apparence physique

Page Apparence physique

Cette page du site web donne des repères pour comprendre les discriminations liées à l'apparence physique, sensibiliser les scout-es et lutter contre celles-ci, avec une attention particulière portée à la grossophobie.

Situation socioéconomique

Soutiens financiers

Les difficultés financières ne doivent pas empêcher un-e jeune ou un-e adulte de

participer au scoutisme. La solidarité s'organise d'abord au sein de l'unité, notamment grâce à sa caisse de solidarité. Lorsque les moyens de l'unité ne suffisent pas, différents soutiens peuvent être demandés à la fédération.

Cotisations de solidarité

Une cotisation symbolique de 5 € peut être accordée aux membres pour qui le paiement de la cotisation représente une difficulté financière.

PAF de solidarité camp

Ce dispositif permet de soutenir la participation d'un-e jeune au camp lorsque le montant de la participation aux frais constitue un frein.

PAF de solidarité weekend

Un soutien similaire peut être demandé pour permettre la participation à un weekend organisé par l'unité.

Autres soutiens financiers

La fédération peut également intervenir dans certaines situations pour faciliter la participation à des formations, des événements ou d'autres activités scout.

Droits humains

Fiches Droits humains

Ces fiches Sensation proposent des animations adaptées aux différentes branches pour sensibiliser les scout-es aux droits de l'enfant ou aux droits humains.

Kit CU Les droits humains colorent l'animation

Ce kit permet de travailler la question des droits humains en conseil d'unité.

Page Droits humains

Cette page du site web rassemble les outils proposés par Les Scouts ainsi que des ressources d'autres associations pour sensibiliser aux droits humains.

STRATÉGIE

La fédération dispose déjà de nombreuses ressources et mène depuis plusieurs années des actions en lien avec les enjeux abordés dans cette politique. Les priorités présentées ci-dessous s'inscrivent dans cette continuité et indiquent les principaux axes de travail que la fédération souhaite développer au cours des prochaines années. Il est à noter qu'il n'y a pas d'ordre de priorité dans ces actions.

1

Faire connaître les outils et ressources existants en matière de diversité et d'inclusion et soutenir les bénévoles dans leur utilisation.

2

Initier et soutenir, lorsque cela semble pertinent, la création de sections ou d'unités proposant un cadre plus adapté à certains publics, notamment des sections pour personnes handicapées ou des unités avec un projet spirituel musulman.

3

Mieux connaître la diversité du Mouvement afin d'orienter les actions de la fédération. Une attention particulière sera portée aux possibilités de récolte de données reposant sur l'auto-identification des membres, dans le respect du règlement général sur la protection des données (RGPD) et du caractère volontaire de ces démarches.

4

Améliorer l'accessibilité des formations et événements fédéraux afin de permettre une participation du plus grand nombre.

5

Poursuivre la lutte contre toutes les formes de discrimination au sein du Mouvement, avec une attention particulière portée aux mécanismes d'exclusion et aux rapports de pouvoir. Une vigilance spécifique sera portée à la diffusion des discours masculinistes, notamment dans certains espaces non mixtes garçons.

6

Développer les ressources et les formations disponibles en allemand afin de faciliter la participation des membres germanophones à la vie du Mouvement.

7

Faire évoluer la base de données de la fédération afin qu'elle prenne mieux en compte la diversité des membres, notamment en permettant l'utilisation d'un prénom d'usage, la prise en compte de certains besoins spécifiques, etc.