



POLITIQUE FÉDÉRALE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

15 octobre 2023

OBJECTIFS

La politique fédérale de diversité et d'inclusion a pour objectif de servir de **cadre de référence et d'appui au développement, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la diversité et de l'inclusion** au sein de la fédération Les Scouts Baden-Powell de Belgique (Les Scouts).

Cette politique définit certains concepts transversaux liés à la diversité et l'inclusion et elle vient réaffirmer l'engagement de la fédération en matière de lutte contre toutes formes de discrimination.

La politique de diversité et d'inclusion vise à soutenir l'ensemble des objectifs suivants :

- Offrir à tout individu une égalité des chances d'épanouissement et de développement au sein de

la fédération Les Scouts, en accord avec les valeurs scoutées et la mission éducative du scoutisme.

- Développer le sentiment d'inclusion de tous les membres Les Scouts pour que chaque personne se sente pleinement appartenir au groupe dans lequel elle grandit et soit reconnue comme membre de celui-ci.
- Identifier et lutter contre les obstacles à la diversité et à l'inclusion dans les structures bénévoles et professionnelles, programmes d'animation et événements de la fédération.
- Éduquer aux droits humains les jeunes et les adultes qui sont membres de la fédération.

CONTEXTE

Explication des termes

Personne alliée¹

Personne non concernée directement par un sujet (sexisme, racisme, homophobie, transphobie, handicap, etc.) et 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 de personne alliée n'est pas une identité figée : il s'agit d'un apprentissage permanent, de comprendre les inégalités avec humilité et envie de servir la cause réellement et non pas ses propres intérêts, même si l'on peut être fier de son engagement.

Aménagement raisonnable²

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 ;
- l'absence ou non d'alternatives.

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

Déconstruction³

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 des pouvoirs asymétriques de fait : sexisme, racisme, validisme, adultisme,

¹ Dans le contexte de lutte contre les discriminations.

² Définition de la Fédération Wallonie-Bruxelles

³ Il n'existe pas de réel consensus sur la définition de déconstruction, voici la définition que nous avons envie de véhiculer.



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 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 défaire 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 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.

Les concepts de non-discrimination, de discrimination positive et de discrimination multiple découlent directement de ce terme.

Égalité et non-discrimination

Le principe d'égalité et de non-discrimination implique que des personnes se trouvant dans la même situation soient traitées de la même manière et que des personnes se trouvant dans des situations différentes soient traitées différemment.

Le caractère identique ou différent des situations des personnes doit être analysé de manière objective et être raisonnablement justifié.

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.

Discrimination multiple et intersectionnalité

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

Trois formes de discrimination multiple existent :

1. Discrimination multiple successive

La discrimination multiple successive désigne la situation où une personne est discriminée sur la base de plusieurs critères et ces discriminations ont lieu de manière distincte et à différents moments.

Par exemple, un homme homosexuel issu d'une minorité ethnique peut être discriminé en raison de son attirance sexuelle dans une situation et de son origine dans une autre.

2. Discrimination multiple cumulative

La discrimination multiple cumulative désigne une situation où une personne subit à un certain moment une inégalité de traitement pour divers motifs. Ces traitements inégaux peuvent soit s'additionner, soit être distincts.

Par exemple, la candidature d'un équipier d'unité homme de 44 ans est écartée parce que l'animatrice d'unité a supposé qu'il ne pourrait pas travailler dans une équipe uniquement composée de femmes de 20 à 30 ans. Il y a une double discrimination : sur la base de l'âge et du genre.

3. Discrimination intersectionnelle

On parle de discrimination intersectionnelle lorsque différents critères de discrimination interagissent et deviennent inséparables par l'interaction avec un contexte particulier, rendant une personne plus vulnérable que d'autres dans le même contexte.

Par exemple, une femme portant le foulard se voit refuser l'accès à une fête d'unité. Dans cet exemple, les critères protégés du genre et de la religion interagissent et deviennent indissociables (un homme musulman ou une femme sans foulard auraient été acceptés).

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 attirance sexuelle, leur identité de genre, etc., et qui constituent la communauté à laquelle elles appartiennent. Dans une société qui promeut la diversité, les personnes ayant des expériences, des vécus, des connaissances et des valeurs diverses sont valorisées et encouragées à participer.

Inclusion

Situation où chaque personne est acceptée et reconnue dans son caractère unique et peut participer librement à la société de manière égale.

Le concept d'inclusion considère que toute personne a sa place de « plein droit ». Il suppose que la société doit s'adapter/se réadapter à la personne et à ses spécifici-



tés. Les structures ordinaires de la société doivent donc s'adapter à chaque individu et considérer les besoins communs et spécifiques 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 l'accueil 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.

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.

Stigmatisation

Action ou parole qui utilise une condition, un attribut, une caractéristique, un comportement — réel ou imaginaire — pour discréditer ou nuire à la réputation d'une personne ou d'un groupe de personnes. La stigmatisation crée l'idée qu'une personne ou qu'un groupe de personnes est inférieur aux autres. Le manque d'information, les fausses croyances, les peurs et les jugements moraux sont quelques-uns des facteurs impliqués dans la création de la stigmatisation.

Cadres

Externe

- **Déclaration universelle des droits de l'homme⁴**

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 attirance 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 antidiscrimination⁵ 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. Cela signifie que toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable :

- le sexe et le genre, grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe, identité de genre, expression de genre, allaitement, adoption, etc.
- la langue
- les 5 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

Interne

- **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 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

⁴Assemblée générale des Nations unies. (1948). Déclaration universelle des droits de l'Homme (217 [III] A). Paris.

⁵Cette législation, adoptée le 10 mai 2007, recoupe trois lois : antiracisme, égalité de traitement entre les hommes et les femmes (dite 'loi genre') et antidiscrimination.



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 identité**⁶ :

« 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 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 professionnels.

Enfin, au moment de sa prise de fonction, chaque animateur ou animatrice réaffirme son engagement éducatif au travers de la signature du **Code qualité de l'animation**. Certains points de ce texte concernent l'ouverture à toutes et tous.⁷

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique **s'applique à tous les membres de la fédération Les Scouts** : aux adultes et aux jeunes du Mouvement, qu'ils soient bénévoles ou membres du personnel. Cette politique engage les échelons locaux et fédéraux à revoir leurs pratiques, structures, procédures, règlements, programmes ou tout autre système sous leur gestion pour assurer qu'ils ne perpétuent pas des formes explicites ou implicites de discrimination. Elle encourage aussi tous les membres à **jouer un rôle actif** dans le développement et la mise en œuvre de pratiques inclusives.

Cette politique s'applique aussi aux personnes non membres de la fédération. En effet, une personne extérieure à la fédération (exemples : parent, jeune non membre, etc.) a la possibilité de relayer une plainte contre une unité ou la fédération si elle est face à une forme de discrimination. Un formulaire est disponible à cet effet sur la page [lesscouts.be/signalement](https://www.lesscouts.be/signalement).

Pour rappel, le fait d'adopter ou de mettre en œuvre des programmes ou des aménagements particuliers destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit un groupe d'individus pour des motifs fondés ne constitue pas un acte discriminatoire. Ainsi, cela n'a pas pour effet d'interdire les politiques, programmes ou ac-

tivités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur prétendue race, leur condition physique ou mentale, leur attirance sexuelle, leur identité de genre, etc. Les seuls obstacles limitant l'accès à la fédération Les Scouts sont liés à la **politique fédérale de protection des jeunes et des adultes**, afin que chacun et chacune puisse évoluer dans un environnement sûr.

- ▶ La politique fédérale de protection des jeunes et des adultes prévaut sur la politique de diversité et d'inclusion.
- ▶ La politique fédérale de diversité & inclusion englobe la procédure d'inclusion des personnes en situation de handicap⁸.

⁶ Document fondamental dans lequel la fédération Les Scouts a défini son identité.

⁷ Textes complets disponibles sur le site [lesscouts.be](https://www.lesscouts.be).

⁸ Documents disponibles sur le site [lesscouts.be](https://www.lesscouts.be).



RESPONSABILITÉ DE LA MISE EN ŒUVRE

La fédération Les Scouts ne tolère **aucune pratique d'exclusion ou de discrimination** au sein de son association.

En tant que membres de la fédération, tous et toutes ont la responsabilité et l'obligation de **veiller à ce que chaque jeune et adulte se sente accueilli, en sécurité et apprécié** pour ce qu'il est et pour ce qu'il peut apporter. Les adultes doivent offrir un environnement où la diversité et l'inclusion sont encouragées, afin que chaque personne ait la possibilité de se développer et de s'épanouir de manière égale.

Aussi, toute personne, **victime ou témoin**, qui a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un membre de la fédération est considéré comme compromis (discrimination, exclusion, etc.) est tenue de **signaler la situation** sans tarder en contactant le secrétariat du siège (02.508.12.00 ou lesscouts@lesscouts.be) ou en complétant le formulaire disponible sur le site lesscouts.be/signalement.

Une fois le signalement effectué, le service de gestion des incidents, en partenariat avec une équipe de bénévoles, assurera un suivi de la situation. Davantage d'informations concernant notre procédure générale de gestion

des incidents sont disponibles dans la politique fédérale de protection des jeunes et des adultes téléchargeable sur le site lesscouts.be.

En fonction de la situation, une réponse civile ou pénale peut être nécessaire. Dans ce cas, l'action mise en place par la fédération n'ayant qu'une portée éducative, dénoncer l'infraction auprès de l'autorité compétente (plainte auprès de la police) reste indispensable.

« Il est également possible d'effectuer un signalement ou de demander des conseils auprès de :

- l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes si cela concerne une discrimination basée sur le sexe ou le genre ;
- UNIA pour toute autre discrimination en lien avec un des critères protégés. »

La fédération est responsable de la mise à jour et de la diffusion de cette politique auprès de ses membres. De plus, elle s'engage à fournir à ses bénévoles adultes l'aide et les ressources nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités, notamment en contribuant à leur formation et à leur encadrement.

LIGNES DIRECTRICES

Concrètement, sont reprises ci-dessous les lignes directrices qui guident l'action de la Fédération des Scouts Baden-Powell de Belgique pour promouvoir la diversité et l'inclusion en son sein. Il est à noter qu'il n'y a pas d'ordre de priorité dans celles-ci.

1. Interdire toute forme de discrimination et d'exclusion fondées sur les critères protégés par la loi.
2. Veiller à questionner régulièrement la représentation de la diversité de la société au sein des instances de la fédération.
3. Encourager la participation de toutes les personnes, en étant attentif à ce que chacune puisse exprimer ses opinions.
4. Mettre en place des projets et initiatives destinés à diminuer, supprimer ou prévenir les discriminations subies par les membres de notre fédération sur base de stéréotypes, préjugés ou caractéristiques personnelles.
5. Maintenir et poursuivre le travail d'ouverture à des publics toujours plus variés.
6. Prendre position en tant qu'organisation dans la société pour le soutien des droits humains, en accord avec le principe de justice énoncé dans la Loi scout et selon nos modes d'action.
7. Promouvoir des structures et pratiques inclusives, en améliorant l'accessibilité à nos activités et en garantissant un environnement où chaque individu peut s'épanouir dans toutes ses potentialités.
8. Rendre accessibles tous nos services (lieux, site web, etc.) et ressources pour que chaque individu puisse y accéder équitablement.
9. Allouer les moyens financiers et humains nécessaires pour soutenir les bonnes pratiques de diversité et d'inclusion.
10. Revoir nos documents, ressources et ouvrages pour s'assurer qu'ils ne représentent aucune forme de discrimination ou ne soient pas préjudiciables.
11. Inclure l'éducation aux droits humains et la sensibilisation aux thématiques liées à la diversité et l'inclusion dans le programme d'animation et dans le programme de formation des adultes.
12. S'entourer de spécialistes en diversité et inclusion et de personnes représentantes de groupes issus de minorités pour guider, améliorer et évaluer les pratiques de la fédération.
13. Disposer de données actualisées permettant de faire un état des lieux de la diversité et de l'inclusion aux niveaux fédéral et local.
14. Évaluer puis réviser nos politiques, positions et procédures tous les trois ans et s'assurer qu'elles reflètent notre engagement envers la diversité et l'inclusion.
15. Informer ses membres du contenu de cette politique.

