



Pfadibewegung Schweiz
Mouvement Scout de Suisse
Movimento Scout Svizzero
Moviment Battasendas Svizra

DOSSIER D'ORIENTATION

DOMAINE SPÉCIALISÉ
DIVERSITÉ & INCLUSION

BIENVENUE !

Si tu regardes ce dossier, c'est que tu es probablement intéressé·e à rendre ton association cantonale plus « inclusive ». Peut-être que tu fais même partie d'une équipe cantonale « Diversité et Inclusion » ou « Intégration ». Nous sommes heureux·ses que tu prennes le temps de traiter de ce sujet vaste et complexe.

Les efforts de différent·e·s scout·e·s en Suisse au cours des deux dernières décennies dans les domaines de l'intégration et de l'inclusion sont épatants. Étapes par étapes, des outils ont été développés et des projets ont été lancés. Ceux-ci ont rarement été transportés au-delà des frontières cantonales. C'est pourquoi des scout·e·s engagé·e·s se retrouvent souvent dans une situation où ils·elles doivent réinventer la roue et ce qui va avec. En même temps, c'est tout de même un sujet qui est constamment en développement.

Ce dossier a pour but de nous aider à recueillir des idées, des projets et des exemples, puis les rendre accessibles. Grâce à ça, nous espérons faciliter le lancement des associations cantonales sur ces sujets et, en même temps, donner aux responsables Diversité et Inclusion au niveau cantonal déjà existant·e·s une vue d'ensemble des possibilités et des domaines d'action. Enfin, nous aimerions encourager tout le monde à relever les défis qu'accompagnent un scoutisme inclusif. Parce que dans ce processus, tu n'apprends pas seulement sur tes semblables, mais aussi sur toi-même ! Avec une attitude ouverte, la volonté d'apprendre de ses erreurs et une vision pour un scoutisme plus coloré, tu as déjà les outils pour travailler en tant que meneur·euse Diversité et Inclusion.

Bonne chance !

Votre domaine spécialisé diversité et inclusion

Comment utiliser ce dossier ?

Nous te proposons ici une collection de « bonnes pratiques » et des suggestions sur la manière de s'impliquer au niveau du canton. Mais sache que « bonne pratique » ne signifie pas qu'il s'agit de la seule et unique manière de faire. Nous voulons plutôt offrir matière à réflexion afin de développer des solutions et des idées sur la façon de promouvoir un scoutisme inclusif.

Dans les suggestions ci-dessous, tu trouveras souvent des références à des ressources. Tous ces éléments se trouvent dans le catalogue des ressources ; nous encourageons tout le monde à y jeter un œil.

As-tu des suggestions ou des ajouts sur la façon d'élargir ou d'améliorer ce dossier ? Alors écris-nous un mail à dinkl@pbs.ch. Nous sommes ravi·e·s de recevoir tes idées !



DOMAINES D'ACTIVITÉ

Pour la catégorisation des différents projets, idées et exemples de « bonnes pratiques », des domaines d'activité ont été définis. Ceux-ci ne sont pas divisés de manière précise et peuvent se chevaucher.

1. Collaboration avec les cours et la formation

Ce domaine d'activité comprend le soutien et la participation aux de cours de formation. Il s'agit spécifiquement de mesures qui peuvent être mises en place autour des cours et au sein des cours. Ce sont des contenus de points de cours, mais aussi un regard attentif sur le programme détaillé du cours. Il y a également la conception des objectifs de formation et la formation continue des formateur·rice·s de cours.

2. Collaboration avec le programme

Ce domaine d'activité contient les moyens et les approches pour avoir un impact sur le programme. Cela implique souvent de porter un regard critique sur les buts actuels du programme.

3. Encadrement des groupes

C'est dans les groupes qu'a lieu le travail concret avec les enfants et les jeunes. C'est pourquoi il existe de nombreuses façons de changer les choses directement à ce niveau-là.

4. Prestations du niveau cantonal

Les associations cantonales ont diverses possibilités d'offrir un cadre pour la mise en œuvre d'un programme plus inclusif. Elles peuvent mettre en place des projets, des rencontres et des aides qu'un seul groupe ne pourrait réaliser

5. Réseautage et recherche de coopérations

Presque partout, il existe des organisations tierces ou des services cantonaux qui poursuivent des buts similaires aux vôtres. Travailler de manière proactive avec ces structures peut aider à rendre le scoutisme plus inclusif.

Les lecteur·rice·s attentif·ve·s auront remarqué qu'il manque un domaine d'activité pour l' « encadrement » (c.-à-d. le coaching). C'est parce que jusqu'à présent, rien n'existe ou ne pourrait être collecté dans ce domaine.

Wording

Queer : terme générique pour toutes les personnes qui se sentent appartenir d'une manière ou d'une autre à la communauté LGBTQIA+ (lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, trans, queer, intersexes, asexuel·le·s et autres).

Pride : Défilé et manifestation pour la visibilité des personnes LGBTQIA+ et leurs droits.



Module de perfectionnement : Une journée de formation qui permet de renouveler la reconnaissance Jeunesse & Sport des moniteurs-trices.
Pour plus d'explications, voir entre autres les fiches « Ouvert à tou-te-s » du MSdS.



1. COLLABORATION AVEC LES COURS ET LA FORMATION

Dans les cours, les responsables apprennent à planifier un bon programme scout. Dans la plupart des cas, les cours sont déjà remplis de contenu. Ce contenu est basé sur les objectifs de formation du MSdS et de J+S. Toutefois, dans de nombreux cantons et régions, il existe des objectifs de formation supplémentaires. Il y a de nombreuses manières de collaborer avec la formation et de la soutenir.

Révision du programme de cours

Parfois, il arrive qu'une maîtrise de cours vous contacte pour avoir votre feedback sur leur programme. Cela peut être pour un point de cours spécifique ou pour l'ensemble du programme. Pour faire un retour sur un point de cours spécifique qui traite d'un sujet de diversité et inclusion, les questions clés suivantes peuvent servir :

- Quels est le niveau de connaissances préalables requis ?
- Les objectifs d'apprentissage sont-ils réalistes ?
- Les participant·e·s sont-ils·elles encouragé·e·s à l'autoréflexion critique ou s'agit-il uniquement d'un bloc « bien-être » ?
- Les stéréotypes ne sont-ils pas reproduits ?
- Les connaissances transmises correspondent-elles à la réalité actuelle ?
- Y a-t-il suffisamment de temps pour traiter du sujet et y réfléchir ?

Pour obtenir des commentaires sur l'ensemble du programme, vous pouvez vous fier au « dossier de l'équipe de cours » du projet « Contenu du cours diversité et inclusion ». Il offre une réflexion critique pour la conception du programme de cours en ce qui concerne le thème, l'aménagement de l'espace, les règles de politesse et l'emplacement des unités d'apprentissage sur les sujets de diversité et inclusion. Ce sont des lignes directrices sur lesquelles vous pouvez formuler vos commentaires.

Mise en place d'un point de cours de sensibilisation dans les cours de base et de responsable d'unité

Il peut arriver qu'on vous demande de mener un point de cours dans un cours cantonal. Habituellement, vous obtenez un point de cours de 1 à 2 heures. Avec ce temps-là, vous n'avez que le temps d'introduire un sujet et de procéder à une sensibilisation. Il est donc important de montrer aux participant·e·s les possibilités individuelles d'approfondissements.

Le contenu des points de cours potentiels se trouve dans le catalogue des ressources. Les fiches « Ouvert à tou·te·s - Diversité & Inclusion au sein du scoutisme » offrent la possibilité d'approfondir le sujet. Celles-ci devraient également être disponibles dans la bibliothèque de cours.

À travers le point de cours « Scoutisme Queer » dans le cours Futura

Dans le cours Futura, les jeunes sont au début de leurs responsabilités. En même temps, ils·elles sont également confronté·e·s à de nombreuses questions sur leur propre position et



identité dans l'équipe de responsables, dans le scoutisme et dans la vie. Pourquoi est-ce que je me sens si différent-e ? Puis-je être lesbienne en tant que responsable scout ? Y a-t-il d'autres scout·e·s queer ? Pour vous, en tant que responsables diversité et inclusion au niveau cantonal, il peut donc être utile de vous impliquer ici et de montrer aux futur·e·s responsables que leur diversité et leur identité sont valorisées dans le scoutisme. Montrez-leur des concepts et des possibilités pour développer leur identité au sein des scouts. Il n'y a pas de point de cours modèle pour une telle visite de cours. Cependant, vous pouvez utiliser une variété de ressources. Aux **Rainbowscouts Austria**, vous trouverez de nombreuses méthodes et activités. Le projet **Breakfree!** a tout un guide avec des connaissances de base et de l'aide. Le **Rägebogepfadi Schweiz** est une prise de contact et une opportunité de réseautage pour les scout·e·s queer. Utilisez ces ressources pour concevoir un point de cours adapté à votre public cible et aux besoins du cours. Si vous avez des questions, vous pouvez également contacter l'équipe diversité et inclusion fédérale (dinkl@pbs.ch).

Fournir des expert·e·s pour les cours

Souvent, des expert·e·s spécialisé·e·s sur les thèmes « prévention » et « juridique » sont consulté·e·s pour les cours. Le thème « diversité et inclusion » est très complexe. Il vaut mieux ici également inviter des expert·e·s spécialisé·e·s. En tant que responsables diversité et inclusion au niveau cantonal, vous pouvez vous renseigner sur les organisations de votre région qui conviennent et dans quelles conditions elles seraient disposées à encadrer un cours. Cela vous permet d'offrir aux maîtrises de cours un pool d'expert·e·s disponibles. Aidez ensuite les maîtrises de cours à communiquer leurs attentes aux expert·e·s.

Pour obtenir la liste des organisations existantes, consultez également le catalogue des ressources.

Point de cours d'information et de sensibilisation lors d'une réunion de maîtrise de cours

Proposez aux coordinateur·rice·s des cours un point de cours d'information sur les ressources actuelles lors d'une réunion de maîtrise de cours (par exemple, le projet « Contenu de cours diversité et inclusion »). Montrez-leur comment les cours peuvent être rendus plus inclusifs.

Être une personne de contact

En étant présent·e à la formation continue des maîtrises de cours, vous pouvez établir un contact et vous placer en tant que personne de référence. Montrez que vous êtes disposé·e à répondre aux questions et à aider à la conception du programme de cours. Essayez de transmettre des idées et des projets concrets lorsque vous en avez l'occasion. Avec cela, vous pouvez inspirer les maîtrises de cours et apporter du changement à moyen terme dans les cours.

Adaptation des objectifs de formation

De nombreuses associations cantonales et régions ont leurs propres objectifs de formation complémentaires pour les cours ou en fixent. C'est là que vous pouvez vous greffer. Faites une proposition à votre association cantonale ou région. Faites entendre vos raisons : sujet d'actualité, besoin de sensibilisation, presque aucune connaissance disponible, intérêt de la part des groupes, nouveau matériel pédagogique, etc.

Soyez réalistes lors de la conception de l'objectif de formation. Si vous exigez trop des formateur·rice·s, l'objectif ne sera pas atteint. Soyez également conscient·e·s de vos propres compétences. Vous ne pouvez pas transmettre des connaissances que vous n'avez pas vous-même.



Afin d'atteindre une bonne mise en œuvre de cet objectif de formation, il est important que vous donniez l'aide nécessaire aux maîtrises de cours. Que ce soit sous la forme d'un point de cours modèle, d'une formation ou par la visite de cours. Soyez conscient·e·s de cette responsabilité et prévoyez du temps pour cela dans votre stratégie. Une collaboration étroite avec les responsables formation de votre canton est recommandée.

Module de perfectionnement « diversité culturelle »

Un module de perfectionnement permet aux responsables de renouveler leur reconnaissance J+S. Ces modules suivent généralement un objectif défini par J+S. Mais il y a aussi un certain nombre de modules spécialisés, parmi lesquels se trouve le module de perfectionnement « Diversité culturelle ».

Cela offre la possibilité de passer une journée entière à approfondir des sujets sur le thème de la diversité et de l'inclusion et de donner ainsi aux responsables intéressé·e·s une chance de formation continue.



Spécialisation : module de perfectionnement « Diversité culturelle »

Qu'est-ce que c'est

Le module de perfectionnement « Diversité culturelle » de J+S propose une base pour offrir une formation continue dans le domaine de la diversité et de l'inclusion. Le module permet aux participant·e·s de renouveler leur reconnaissance J+S. L'objectif officiel de la formation est de permettre aux participant·e·s de développer leurs compétences dans l'intégration des personnes ayant un vécu de migration.

Exigences organisationnelles

Pour réaliser un tel module, vous avez besoin de plusieurs personnes ayant la qualification d'expert·e J+S.

De plus, vous devez consulter vos responsables formation cantonaux·ales ou régionaux·ales afin que le module s'inscrive dans l'offre. Comme pour un cours de formation, il est nécessaire d'avoir un·e expert·e et un·e chef·fe de cours pour mener le module de perfectionnement.

Contenu officiel

Termes importants dans le sujet ; Chiffres clés de la diversité culturelle en Suisse et dans le sport ; Les défis et les possibilités d'intégration ; Empreinte culturelle et particularités ; Responsabilité, effet exemplaire et attitude des responsables J+S ; Expérimenter sous forme de mouvements et de jeux ; Concevoir et promouvoir des mesures d'intégration dans le sport ; Lieux d'accueil ; Update J+S.

Pour un aperçu officiel du plan cadre de formation et des objectifs de formation, voir : <https://www.jugendundsport.ch/fr/sportarten/lagersport-trekking-uebersicht/aus-und-weiterbildung/sportartenuebergreifende-module/module-integratives-handeln.html>

Recommandations

- Si possible, recherchez également des personnes ayant un vécu de discrimination et / ou une expérience personnelle de migration pour la gestion du module. De cette façon, une rencontre peut avoir lieu en face à face. Si cela n'est pas possible, vous pouvez également demander à ces personnes de préparer le repas et ainsi créer des opportunités de rencontres.
- Essayez de créer des opportunités d'échanges faciles d'accès en dehors des points de cours, par exemple à l'heure du repas ou pendant les pauses.
- Il est également possible de s'associer à d'autres associations de jeunes pour la conception et l'exécution du module et/ou de prolonger le module sur un week-end.

Procédure

1. Estimez vos ressources de manière réaliste. Pour vous préparer, vous aurez besoin de temps pour la recherche, la préparation du contenu... Avez-vous le temps pour cela ?
2. Cherchez le dialogue avec les responsables formation. Quand le module peut-il être exécuté ? Quels délais doivent être respectés ?
3. Trouvez des personnes possédant les qualifications nécessaires qui effectueront le module avec vous.
4. Contactez dincl@msds.ch pour recevoir des ressources et du contenu d'anciens modules de perfectionnement « Diversité culturelle ». Vous pouvez également obtenir des conseils de l'équipe sur la façon de le réaliser.
5. Préparez le module (contenu, administration, invité·e·s, etc.). Faites la promotion du module à partir de votre réseau diversité et inclusion directement dans les groupes.
6. Réalisez le module !
7. Évaluez le module.



2. COLLABORATION AVEC LE PROGRAMME

Au niveau cantonal, beaucoup de travail est effectué dans le domaine du programme. Que ce soit l'encadrement des groupes, l'organisation de grandes activités (« Journée des louveteaux-louvettes », « Weekend Picos », etc.) ou encore la planification d'un camp cantonal. Le programme est le principal vecteur de nos traditions. En fin de compte, ce sont ces activités qui constituent le « scoutisme ». C'est pourquoi il y a beaucoup de potentiel dans ce domaine ! En même temps, c'est aussi le domaine d'activité le plus ouvert. Ici, vous comptez en grande partie sur votre propre sens critique et votre capacité à trouver des solutions adaptées.

Activité cantonale : Parcourir le programme

Le programme d'une activité est composé de différents aspects. Jeux, thème, conditions-cadres et encadrement en sont quelques-uns. Vous pouvez examiner chacun de ces aspects de plus près.

L'objectif est de trouver des privilèges prédéfinis et de remettre en question les stéréotypes.

Une source très utile sur le sujet des stéréotypes et des préjugés est le guide de Prasad Reddy : « Ici vous avez raison comme vous êtes ! » (Éducation anti-préjugés).

Activité cantonale : Enrichissement

Pensez à la façon dont vous pouvez enrichir une activité cantonale. Différents moyens sont disponibles : une courte activité de sensibilisation, une tente d'information, l'implication d'un groupe composé de personnes en situation d'asile, l'aménagement du lieu, ...

Soyez créatif·ve·s et parlez aux responsables afin que votre offre atteigne autant de scout·e·s et de responsables que possible.

En cas de participant·e·s SMT ou provenant du projet Pfasyl, veuillez absolument à ce que le programme soit inclusif, afin que l'événement soit profitable à tou·te·s et qu'aucun stéréotype ne soit reproduit. (Par exemple concevoir des règles du jeu de manière à ce que tou·te·s puissent participer de la même manière, indépendamment de leurs capacités et de leurs conditions).

Point de cours de formation continue pour les responsables de branche

Si votre association cantonale organise régulièrement des rencontres d'échange avec les responsables de branche, il vaut la peine de proposer un atelier lors d'une de ces rencontres. Vous pouvez à ce moment-là aborder spécifiquement la mise en œuvre de pratiques inclusives. S'il n'y est pas possible d'intégrer un tel créneau, vous pouvez aussi vous greffer à d'autres ateliers de branche ou de domaines spécialisés (p.ex. : un bloc sur le thème « scout·e·s queer » pour les responsables de la branche Pico).

Programme trimestriel cantonal (PT)

Briser les préjugés est un processus qui ne peut pas être achevé en une seule activité. Avec l'élaboration d'un PT adapté, vous pouvez aider les groupes à mettre en place un tel processus au cours de plusieurs activités. « FreeBeingMe » est un exemple de programme type. Ici, les participant·e·s doivent s'éloigner des normes sociales de beauté et trouver une image saine d'eux·elles-mêmes.



L'élaboration complète d'un tel PT est laborieuse et nécessite aussi bien un concept global que la rédaction d'activités détaillées. Il doit être suffisamment facile d'accès pour que les responsables puissent le mettre en œuvre et nécessite la collaboration de plusieurs organes de votre association cantonale. Les deux associations mondiales, l'OMMS et l'AMGE, proposent cependant une large palette de programmes préétablis qu'il suffit ensuite d'adapter aux conditions régionales et cantonales.



3. ENCADREMENT DES GROUPES

Les activités scoutées ont directement lieu dans les groupes. Dans la plupart des groupes, il y a des personnes intéressées qui sont prêtes à s'investir. Pour les mobiliser, vous devez d'abord les atteindre, les sensibiliser et leur montrer les différentes possibilités.

Informier

Newsletters, participer aux week-ends RG et y diffuser des informations, pousser à la réflexion sur leurs propres traditions, expliquer l'offre diversité et inclusion du niveau cantonal et fédéral (Carte Culture, Rainbowscoots, etc.).

Faire tomber les barrières

Établir des contacts avec des organisations tierces, aider à l'inclusion des requérant·e·s d'asile mineur·e·s non accompagné·e·s (RMNA), être la personne de contact pour les parents de langue étrangère, organiser des activités communes. Les flyers scouts dans le catalogue de ressources, qui existent dans d'innombrables langues, peuvent être une source d'aide.

Gérer les besoins

Parfois, des besoins surgissent soudainement parce qu'une maîtrise ne se sent pas assez compétente et sûre d'elle pour faire face à une situation. Par exemple lorsque le groupe accueille un enfant en fauteuil roulant ou lorsqu'un enfant se relève être trans. Il est donc important de proposer de l'aide. Cependant, il est également important de ne pas surestimer ses propres compétences et, si nécessaire, penser à demander de l'aide d'une organisation spécialisée. Pour les organisations existantes, consultez le catalogue des ressources.

Procurer de l'encadrement (RMNA)

Les groupes aident les RMNA à démarrer dans leur programme de scoutisme. Cela va du premier contact, à la première activité en passant par l'encadrement lors de la participation à des cours de formation. Il est important de rester en contact avec le groupe et d'approfondir encore et encore le fonctionnement de l'inclusion. Si nécessaire, proposez de l'aide.

Présence aux activités cantonales

Activités cantonales et régionales (journée cantonale, CanCan, etc.) offrent une bonne chance d'entrer en contact direct avec les responsables et les participant·e·s intéressé·e·s. Par exemple, sous la forme d'un stand « diversité » où vous transmettez des informations (affiches, flyers, etc.) et des idées. Cela crée une plateforme de conversation directe et vous rend visible envers les groupes.

Formation continue pour le réseau d'encadrement

Tous les groupes disposent d'un réseau d'encadrement composé de comité de parents, d'ancien·ne·s scout·e·s et de coaches. Si votre activité cantonale organise régulièrement des rencontres d'échange pour ces différents groupes, vous pouvez vous y greffer. Ces groupes sont très différents dans leurs tâches et leur engagement. Mais votre priorité première ici est aussi la sensibilisation. Un point de cours « quoi, pourquoi et comment » peut déjà



aider à renforcer les efforts d'inclusion autour des groupes. L'aide et le soutien pratique pour le réseau d'encadrement n'a pas encore été développé. Mais dans la brochure du CSAJ « Inclusion et diversité dans les associations de jeunesse » vous trouverez quelques suggestions.

Construire un réseau et prendre ses responsabilités

Vos efforts pour les groupes ne deviendront durables et efficaces que si dans le groupe au moins une personne s'engage en faveur de la diversité et de l'inclusion. Que ce soit sous la forme d'un groupe de projet ou simplement d'un·e responsable au sein du groupe qui se sent être responsable de ce thème.

Demandez aux groupes s'il y a des responsables qui aimeraient s'impliquer davantage dans l'inclusion au sein du groupe. Engagez ces personnes en tant que responsables diversité et inclusion. De cette manière, vous pouvez régulièrement rencontrer le réseau mis en place, offrir des formations continues, du contact (p. ex. via un groupe WhatsApp) et du soutien. Montrez à ces responsables les possibilités et les moyens de rendre leur groupe plus inclusif.

La brochure du CSAJ « Inclusion et diversité dans les associations de jeunesse » offre également un bon soutien pour l'initiation de changements au sein d'un groupe.

Activité réservable pour les groupes

Il existe quelques activités dans lesquelles les enfants traitent de la discrimination et de la diversité. Si vous avez les ressources, vous pouvez également proposer aux groupes de venir mener de telles activités pour eux. Cette option est particulièrement adaptée aux petites associations cantonales.

Les modèles d'activité se trouvent dans le catalogue des ressources. Le Compassito et les Rainbowscouts Austria proposent de bons blocs de programme à télécharger.



4. PRESTATIONS DU NIVEAU CANTONAL

En tant qu'organe cantonal, vous êtes dans une position vous permettant d'effectuer des tâches qui ne sont pas possibles ou qui n'ont pas de sens pour un seul groupe. Vous pouvez offrir des services qui apportent une valeur ajoutée à tous les groupes du canton.

Clarifier et établir des offres de financement

Pour les frais de camp et de cours, clarifiez l'acceptation d'une *Carte Culture* comme possibilité de réductions. Constituez une telle offre, transmettez-la aux groupes et assurez-vous du financement.

Rencontres régionale « Rainbowscouts »

Planifier et promouvoir une rencontre cantonale/régionale Rainbowscouts. Par exemple, participer à la Pride régionale. Ceci en accord et en collaboration avec le comité national des Rainbowscouts. Cela donne aux scout·e·s queer de la région la possibilité de créer un réseau, de se renforcer dans leur identité et d'envoyer un signal aux scout·e·s n'ayant encore osé s' « outer ».

Création de flyers multilingues

Des dépliants multilingues faisant la promotion du scoutisme expliquent de quoi il s'agit et donnent un contact (de préférence un centre cantonal). L'association des scouts de Lucerne et celle du canton d'Argovie ont déjà effectué un travail important en amont. Les dépliants sont reliés au catalogue des ressources.

Fond de matériel à disposition pour les familles défavorisées

Création d'un entrepôt de matériel où les familles peuvent obtenir gratuitement ou à très bon prix le matériel nécessaire pour les camps scouts (chaussures de marche, sac à dos de randonnée, sac de couchage, etc.). Faire la publicité et gérer l'administration de ce même entrepôt. Pour avoir un exemple, voir : <https://pfadiluzern.ch/pfadimaterial-kiste/>

Rencontre d'échange entre responsables et requérant·e·s d'asile

Une rencontre d'échange où les scout·e·s et les requérant·e·s d'asile peuvent apprendre à se connaître (comme une soirée cuisine ou dans un autre cadre du programme). Exemple : <https://pfadiluzern.ch/integration/>

Groupe pour personnes en situation d'asile

Création d'un groupe de personnes en situation d'asile dans un centre d'accueil pour réfugié·e·s, un groupe scout qui serait directement adapté aux besoins des enfants, des jeunes et de leurs familles. Cela demande un effort supplémentaire et est au mieux géré par un groupe plus grand ou un pool de bénévoles. Il est conseillé de chercher le contact et obtenir des conseils auprès d'un autre groupe pour personnes en situation d'asile.



Mise en place d'un point de contact cantonal

Positionnez-vous comme le point de contact cantonal officiel pour les demandes de renseignements sur le thème de la diversité et de l'inclusion au sein des scouts avec une adresse de contact pour offrir une accessibilité plus facile et sans obstacle.

Mettre des témoignages en ligne

Mettez en ligne les expériences et les informations issues de processus d'inclusion réussis. Cela permet aux groupes de voir comment une inclusion réussie peut évoluer, changer et se développer. En même temps, cela donne un aperçu des défis qui les accompagnent. Respecte les règles de protection de la vie privée.

Sensibilisation linguistique

Une écriture inclusive est un signe de respect et de reconnaissance. Néanmoins, dans de nombreux endroits, on ne connaît pas ces nouvelles lignes directrices ou que très peu. Cela est également dû au fait qu'il n'y a pas d'orthographe « correcte », mais chaque organisation élabore ses propres lignes directrices. Le plus courant est l'utilisation d'un point médian · ou d'un trait - entre les pronoms de genre et les noms. Vous trouverez plus d'informations dans le catalogue des ressources.

Réfléchissez à la manière dont des ajustements sont réalisables et importants pour votre canton. En voici quelques exemples :

- Adaptation à l'écriture épïcène dans des textes officiels (newsletter, site internet, communication dans les groupes, réseaux sociaux, ...)
- Tour des pronoms¹ au début d'un atelier ou autre chose de similaire
- Adaptation des formulaires et des statuts

Objectifs de développement durable (ODD)

Les ODD ont été définis par l'ONU. Ils offrent un bon point de départ pour mettre la diversité et l'inclusion dans le cadre d'un mouvement mondial. Il existe également une variété de ressources, de documents et de possibilités de projet en lien avec ces ODD.

Dans le cadre du projet « Scouts for SDGs » de l'Association Mondiale du Mouvement Scout (OMMS), vos engagements peuvent être facilement intégrés dans le mouvement scout mondial.

¹ Un tour des pronoms a généralement lieu en début d'une rencontre. Ça permet brièvement de donner la possibilité à chacun·e de se présenter et de présenter son pronom. Cela empêche de s'adresser à quelqu'un avec le mauvais pronom et sensibilise les participant·e·s à la prise en compte des décisions individuelles en matière de genre.



5. RÉSEAUTAGE ET RECHERCHE DE COOPÉRATIONS

Dans votre région, il existe certainement un réseau d'organisations d'aide, des points de contact cantonaux et des services liés aux différents sous-thèmes de la diversité et de l'inclusion. Établir un contact aide à trouver des possibilités d'entraide pour les projets. En plus, il est ainsi possible d'entrer en contact direct avec les minorités.

Contact avec les instances cantonales

Services sociaux, « services sociaux pour requérant-e-s d'asile », unités d'intégration, bureau de coordination pour l'engagement de bénévoles, etc. Il y a presque partout des points de contact cantonaux qui sont ravis d'aider à mettre en place des projets avec les requérant-e-s d'asile et de promouvoir leur inclusion.

De nombreux cantons disposent entre autre d'un bureau spécialisé ou d'un bureau pour l'égalité qui fournit des ressources et est ouvert pour toute demande de renseignements.

Contact avec les événements de bienvenue des nouveaux-velles arrivant-e-s dans les communes

Lors de ces événements, vous rencontrerez des personnes qui veulent s'insérer et qui cherchent des contacts. Les groupes peuvent montrer leur présence et y faire de la publicité ou vous pouvez y déposer des flyers.

Contact avec les organisations locales

Les organisations non gouvernementales (ONG) ont des connaissances spécialisées et sont généralement impliquées « directement avec la population ». Si vous ou l'un de vos groupes souhaitez démarrer un projet dans le domaine de la diversité et inclusion, cela vaut vraiment la peine de prendre contact avec des organisations locales.

Que ce soit Caritas, l'hébergement local RMNA, les Milchjugend ou Insieme. Des projets ou des événements conjoints peuvent sûrement être réalisés avec ces organisations.

Contact avec les associations culturelles régionales et cantonales et les journaux

De nombreuses cultures sont mises en route grâce à des journaux, des sites internet ou des groupes Facebook où le contenu est à votre portée dans votre langue. Par exemples : Tachles, Association des médias érythréens, Bajour Basel, House of Religion, etc.

Vous pouvez contacter les rédacteur-ice-s / responsables de ces médias et leur demander si vous pouvez publier une courte publication sur le scoutisme. Cela vous donne l'occasion d'atteindre les gens dans un environnement familier et de les éclairer sur les activités scout. Notez que tout le monde ne sait pas ce qu'est le scoutisme. De plus, certaines personnes ont, sous le terme "scout", connu quelque chose de complètement différent dans leur pays d'origine. Informez-vous au préalable sur « l'image scout » de votre groupe cible et adaptez votre publicité en conséquence.



6. CONSEILS ET AIDES

Remettre en question les traditions

Ce sont de petites choses discrètes qui font qu'une personne ne se sent pas la bienvenue : dans le groupe, « gay » est utilisé comme un juron ; Gian comprend mal le français et n'est donc pas initié aux habitudes des jeux de groupe ; ce sont toujours seulement les garçons et les responsables masculins qui aident à mettre en place le Sarasani.

Ces pratiques sont rarement intentionnelles. La plupart du temps, nous ne sommes même pas conscient·e·s qu'une personne peut se sentir exclue. Tout a toujours été fait de cette façon ou c'est juste plus pratique de cette manière. Cependant, ce sont surtout ces petites choses qui rendent impossible pour quiconque de participer à une activité.

Le cœur du travail dans le domaine de la diversité et inclusion est donc de reconnaître et de remettre en question ces normes² et pratiques. Cela nécessite un œil critique, de l'empathie et beaucoup de connaissances. Il est donc impossible pour une seule personne d'être un·e expert·e dans tous les domaines. Afin de fournir une aide pour analyser ces pratiques, l'AMGE³ a élaboré un cadre permettant une considération critique. Cinq questions sont centrales :

- Qui atteignons-nous ?
- Qui nous rejoint ?
- Qui reste ?
- Qui a de l'influence ?
- Qui s'en va ?

Ces questions peuvent vous guider, vous et votre maîtrise, dans l'examen des différents domaines de responsabilité dans votre canton. Ce n'est pas toujours facile et parfois il est également nécessaire de creuser les données. Un examen critique et approfondi de ces questions est souvent utile et aide à mieux comprendre les obstacles au sein de l'association.

Pour plus d'informations sur la façon de traiter ces questions et de les explorer dans les différents domaines du scoutisme, vous pouvez trouver une référence dans le catalogue des ressources sous « Boîte à outils d'intégration du genre et de la diversité ».

Participer au lieu de s'immiscer

Souvent, nous, les scout·e·s, mettons beaucoup d'efforts dans la planification de notre programme. Pour un week-end Pico, par exemple, un thème est élaboré avec beaucoup d'amour, le lieu est réservé, une excursion d'escalade est planifiée, etc. Le fait que plus de deux sexes puissent être sélectionnés dans le formulaire d'inscription n'a malheureusement pas été pris en compte. Le fait que les deux figures du thème représentent des images très stéréotypées de l'homme et de la femme n'a été remarqué que lorsqu'on en a parlé. Et que les frais de participation plus le billet de train ne soient pas payables pour certain·e·s scout·es, c'est en quelque sorte clair, mais que pouvons-nous faire pour cela ?

² Norme : Comment quelque chose devrait être, comment quelque chose est fait.

³ Abréviation de « Association Mondiale des guides et des éclaireuses ».



Tous ces problèmes peuvent être anticipés et éliminés quand vous les voyez. Et c'est pourquoi il est important d'avoir des membres du niveau cantonal qui gardent les yeux ouverts et aient une vision extérieure à celles·ceux qui planifient le programme.

En tant que responsables diversité et inclusion, vous êtes dans la position de co-penseur critique. Souvent, vous vous retrouverez dans la situation où vous poserez des questions critiques et examinerez à nouveau le programme pour vous assurer que personne n'est exclu·e. Et c'est une bonne chose ! On ne peut pas (encore) s'attendre à ce que tout le monde pense automatiquement aux besoins des enfants queer, des personnes ayant des vécus culturels différents, etc. Dans le scoutisme, nous offrons un environnement ouvert et axé sur des solutions. Lorsque la plupart des scout·e·s sont interrogé·e·s sur les obstacles dans leur programme, ils·elles sont ravi·e·s de recevoir de l'aide pour trouver des solutions. Néanmoins, il est important que les responsables diversité et inclusion adoptent une approche des plus coopératives possibles. En tant que scout·e·s, nous apprenons très tôt à faire de « bons feedbacks ». Ces principes deviennent d'autant plus importants lorsque nous nous impliquons dans les responsabilités des autres.

Chaque fois que vous vous impliquez pour amener les autres à s'ouvrir et à modifier leur programme et leur structure, il est important d'être compréhensif·ve. Essayez de comprendre le point de vue de l'autre personne. Expliquez pourquoi les changements que vous suggérez ajoutent de la valeur et aident à être ouvert·e et inclusif·ve. Le but d'une telle conversation est de permettre à tous les membres d'apprendre les un·e·s des autres.

Valeurs, stratégie et vision

Les valeurs sont les idéaux que vous partagez en tant que groupe. Les valeurs qui vous sont importantes et qui vous rendent unique en tant que groupe dans votre association cantonale. Une discussion approfondie de vos valeurs communes et de votre approche des sujets de diversité et d'inclusion est importante afin que vous puissiez tou·te·s vous rassembler et développer des idées similaires pour vos actions. Vous pouvez par exemple baser cette discussion sur le document « Diversité & Inclusion » du MSdS.

La vision est votre plan d'avenir. Vous décrivez ici comment changer et améliorer votre association cantonale au cours des prochaines années. Soyez assez précis·ses et mettez un an dans votre vision pour une meilleure fiabilité. La vision ne doit pas contenir plus de 2 - 3 phrases.

Une stratégie à poursuivre signifie savoir ce que vous voulez faire et ce que vous ne voulez pas faire. Ici, vous définissez les domaines sur lesquels vous souhaitez vous concentrer et formulez les changements que vous souhaitez réaliser dans ces domaines d'ici votre année cible.

Liste de lecture

Nous considérons que les documents suivants sont particulièrement importants afin d'obtenir un premier aperçu du sujet « Diversité et Inclusion » dans le scoutisme. Ces documents sont également souvent référencés ci-dessus.

- **Fiches d'information « Ouvert à tou·te·s – Diversité et inclusion au sein des scouts »**
- **Guide pour les responsables, Projet Breakfree !**
- **Dossier de l'équipe de cours « Ouvert à tou·te·s – Diversité et inclusion au sein des scouts »**
- **« Inclusion et diversité dans les associations de jeunesse », CSAJ**

