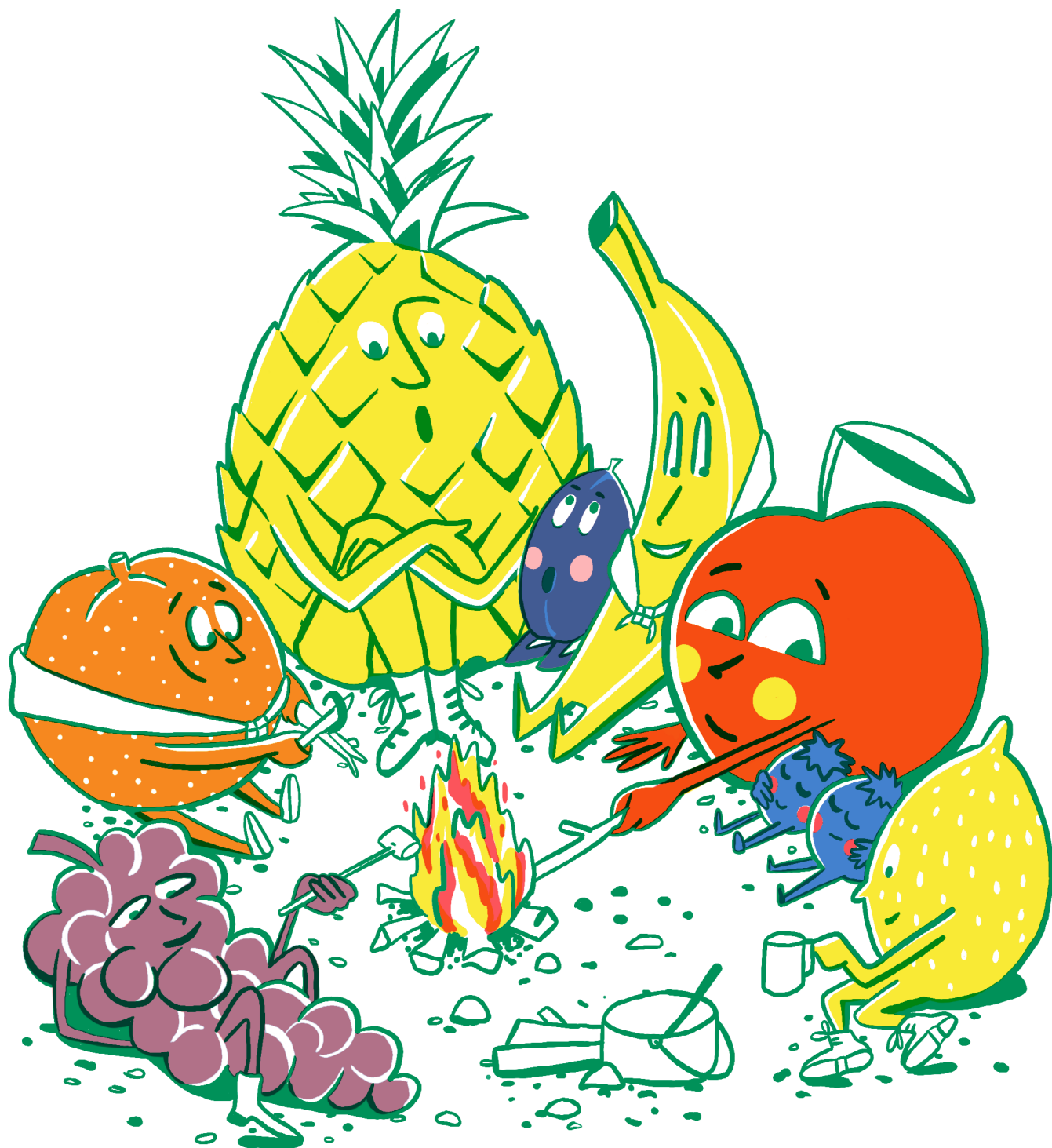


**Diversité et  
inclusion au sein  
du scoutisme**

**Mouvement  
Scout de Suisse**



**Ouvert à  
tou·te·s**

# **Comment pouvons-nous concevoir le scoutisme de manière à ...**

**... atteindre différents groupes cibles ?**

**... ce que tout le monde puisse y apporter ses qualités ?**

**... favoriser les contacts et les relations entre nous ?**

**... réduire la peur du contact ?**

**... ce que les besoins des membres vt toujours pris au sérieux ?**

**... lutter activement contre la discrimination et l'exclusion ?**





**Sexisme**



**Inter\***



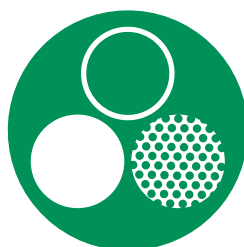
**Stéréotypes  
de genre**



**Trans**



**Langage  
inclusif**



**Racisme**



**LGBTQIA+**



**Diversité  
liée à la  
migration**



**Coming-out**



**Fuir**

### **As-tu besoin de soutien ?**

Demande l'avis d'autres responsables ou contacte ton réseau de soutien – composé de responsables de groupe, coach, comité des parents, l'aumônier et/ou l'association des anciens (AdA). Diverses associations cantonales ont des personnes/équipes responsables de la diversité et de l'inclusion qui peuvent t'apporter un soutien en termes de contenu. En outre, l'équipe « Diversité et inclusion » du MSdS est à ta disposition sur [dincl@msds.ch](mailto:dincl@msds.ch).

# Bienvenue

Ces fiches d'information t'offrent un aperçu des domaines dans lesquels la diversité et l'inclusion jouent un rôle dans le scoutisme. Elles sont destinées à fournir une base commune pour les responsables et leur formation. Voici quelques idées de base qui s'appliquent à toutes les fiches d'information.

## Qui parle (écrit) ?

Les fiches d'information et le dossier pour les responsables de cours ont été rédigés par le groupe de projet du MSdS « Contenu de cours - Diversité et inclusion » de 2020 à 2022. Nous sommes des femmes et des hommes blancs cis et avons tou-te-s une grande expérience scoutie dans différents domaines. De plus, nous avons tou-te-s pu acquérir des connaissances sur différents sujets grâce à notre formation universitaire. Nous ne prétendons être exhaustif-ive-s, mais souhaitons offrir une première approche à ces sujets. Les contenus sont élaborés en sachant que les concepts et les théories sont en constante évolution.

## Le scoutisme est ouvert à tout le monde

La diversité sociale est une réalité en Suisse : y vivent des personnes qui se distinguent par leur âge, leur genre, leur orientation sexuelle, leur origine, leurs capacités physiques et mentales, leur religion et leur vision du monde. Cette diversité est aussi une force du scoutisme : Les valeurs scouties « être vrais » et « écouter et respecter les autres » nous rappellent sans cesse de traiter les autres et nous-mêmes avec ouverture d'esprit, avec appréciation et respect. Au sein du scoutisme, tout le monde doit se sentir à l'aise et bienvenu. Aucune forme de discrimination n'a sa place dans le scoutisme.

## Développer une mentalité

Se préoccuper de la diversité et de l'inclusion est un défi. Des tensions, des désaccords et des incertitudes peuvent apparaître au sein de votre maîtrise : Est-ce que nous nous y prenons bien ? Devrions-nous changer quelque chose ? Par où commencer ? C'est normal ! Plus vous explorerez la diversité et l'inclusion, plus vous constaterez qu'il n'existe pas une « bonne » réponse et que certaines contradictions subsistent. Essayez de développer une approche ouverte, bienveillante et intéressée - surtout dans les moments difficiles. Il faut également se rappeler qu'une réflexion active à la diversité et l'inclusion est un processus dans lequel chacun-e peut toujours apprendre quelque chose de nouveau.

## Remettre en question les traditions

Les traditions scouties nous unissent et nous rappellent que nous faisons partie du mouvement scout, dont les valeurs se transmettent de génération en génération. En même temps, il est important que nous réfléchissions à nos traditions. Le fait que nous ayons « toujours » fait quelque chose d'une certaine manière ne signifie pas que nous ne pouvons pas le changer. Nous voulons exclure ou dévaloriser personne à cause de nos traditions - par exemple, en reprenant sans réfléchir des modèles racistes ou sexistes dans le thème du camp. Si un rituel ou une tradition exclut des enfants et des jeunes de notre groupe, nous devons les remettre en question.

## Créer un safe space

Un *safe space* est un lieu de rencontre où tout le monde a la possibilité d'être « soi-même » sans courir le risque d'être jugé-e ou exclu-e. Cet espace se caractérise par le respect mutuel, la confiance, le soutien, la bienveillance et la sécurité. Les *safe spaces* sont souvent des lieux où les personnes touchées par une forme de discrimination peuvent s'exprimer et parler de leurs expériences de discrimination, par exemple dans des groupes de femmes ou lors de réunions pour les personnes de couleur. En tant que responsables, nous pouvons contribuer activement à ce que le scoutisme devienne un *safe space* en communiquant clairement que la discrimination n'est pas acceptée et en soulevant directement les cas lorsqu'ils se présentent.

## Autres sujets liés à la diversité et à l'inclusion

Ces fiches d'information ne traitent qu'une sélection de thèmes dans le domaine de la diversité et de l'inclusion. Outre les problèmes présentés dans les fiches d'information, la discrimination peut se produire sur la base d'un large éventail d'autres caractéristiques, telles que le handicap (validisme) ou la classe sociale (classisme).

L'inclusion des personnes en situation de handicap n'est pas abordée d'avantage dans ces fiches d'information ; la documentation pertinente peut être retrouvée sur <https://pfadi.swiss/fr/profil-scoutisme/smt/>.

## Termes importants

### Discrimination

La discrimination fait référence à l'inégalité de traitement et au désavantage structurel (c'est-à-dire un désavantage fondamental, inhérent au système, et qui va au-delà des cas individuels indépendants les uns des autres) des personnes sur la base de caractéristiques spécifiques telles que le genre, la couleur de la peau, l'orientation sexuelle ou un handicap. Il résulte d'une combinaison de préjugés négatifs et de leur pouvoir. Pour les personnes concernées, la discrimination peut se manifester par des actions concrètes désobligeantes et violentes, mais aussi par des chances fondamentalement plus faibles de réussir dans notre société. Lorsque différentes formes de discrimination interagissent - par exemple le racisme et le sexisme - on parle de discrimination multiple.

### Privilèges

Les privilèges sont des avantages structurels dont bénéficient certains groupes de personnes. Les personnes privilégiées ont plus de chances que les personnes non privilégiées de participer au pouvoir politique, économique et social. Le privilège peut également être décrit comme l'absence de conséquences négatives de la discrimination. Par exemple, les personnes blanches en Suisse sont privilégiées. Elles ne sont pas forcément assurées d'avoir un emploi bien rémunéré, de vivre dans un bel appartement ou d'avoir accès à l'enseignement supérieur. Mais statistiquement, une personne blanche a plus de chances de bénéficier de ces privilèges qu'une personne de couleur.

### Normalité, norme

Les groupes de personnes privilégiées ont le pouvoir de décider ce qui est considéré comme « normal » dans la société - par exemple, en se surreprésentant dans les médias et la politique, tandis que les groupes de personnes non privilégiées n'y sont pas du tout représentées ou ne le sont que dans une faible mesure. Les personnes appartenant à des groupes qui ne se conforment pas à cette image de « normalité » sont considérées comme « les autres » par les personnes privilégiées, et sont consciemment ou inconsciemment traitées de manière différente. Les personnes privilégiées ne se rendent souvent même pas compte que leurs idées, leurs modes de vie et leurs caractéristiques sont considérés comme « normaux » et que les personnes qui s'écartent de cette norme sont désavantagées. Il est donc d'autant plus important de remettre sans cesse en question les idées de normalité et de « l'autre ».

### Perspective

Au cours de notre vie, nous intériorisons les idées dominantes de notre société sur ce qui est considéré comme « bon », « juste » ou « normal ». Ces valeurs et normes, mais aussi nos expériences de vie personnelles, influencent notre vision du monde. Parfois, nous ne comprenons pas le point de vue d'une autre personne. Cette personne peut associer des mots, des phrases ou des actions à des expériences de discrimination que nous n'avons pas vécues nous-mêmes et que nous ne pouvons donc pas nous imaginer correctement. Il est important de reconnaître le point de vue de cette personne comme étant égal - même si nous ne pouvons pas le comprendre nous-mêmes. Notre propre perception n'est toujours qu'une perspective parmi d'autres.

## Impressum

Fiches d'information	Ouvert à tou-te-s – Diversité et inclusion au sein du scoutisme
Éditeur	Mouvement Scout de Suisse
Équipe de projet	Angelina Mazzocco / Kaya Livia Merz / Wiff Marian Cramm / Tgutg Philipp Duss / Zappel Tobias Juon / Appendix Yves Bandi / Yedo
Traduction	Theoda Woeffray / Eowyn
Relecture	Éléonore de Planta / Okapi
Graphisme & illustration	Marisa Zürcher / Foschlä
Druck	Zéa Schaad / Lentilky
Tirage	Schneider AG, Berne
Edition	200
Référence	2022
Copyright	2151.01.fr © 2022 Mouvement Scout de Suisse (MSdS) Speichergasse 31, CH-3011 Berne +41 (0)31 328 05 45, info@msds.ch https://pfadi.swiss Tous droits réservés. Toute utilisation hors de l'usage privé ou excédant l'usage autorisé par la loi nécessite l'accord écrit du MSdS.

Pour des suggestions d'amélioration et des commentaires de toute sorte, veuillez envoyer un message à [ameliorations@msds.ch](mailto:ameliorations@msds.ch) – merci beaucoup pour votre aide.

# Sexisme



Le sexisme désigne une discrimination structurelle fondée sur le genre. Le sexisme repose sur l'idée qu'il n'existe, par nature, que deux genres et que le genre masculin est supérieur au genre féminin. De même, l'amour hétérosexuel entre une femme et un homme est considéré comme la norme.

## Le sexisme, un système

Le sexisme privilégie d'une part les hommes cis hétérosexuels et discrimine d'autre part les femmes et les personnes queer. Ce qui signifie que les hommes cis hétérosexuels ont en principe plus de chances, par exemple de réussir dans notre système économique ou de participer au pouvoir politique.

Si l'on considère le sexisme comme un système, cela semble assez abstrait au premier abord. Mais les effets de ce système sont clairement visibles au quotidien :

- par l'inégalité salariale entre les genres
- par la violence sexualisée, qui touche particulièrement les femmes et les personnes appartenant à la communauté queer
- par le manque de visibilité et de représentation des femmes et des personnes queer dans les médias, la politique, l'économie et le langage
- par le jugement constant porté sur le corps des femmes dans la publicité et les médias
- par des remarques et des expressions qui dévalorisent les femmes et les personnes queer

## Masculinité toxique

Le mot « sexisme » désigne des avantages ou des désavantages structurels et des inégalités. Par définition, il n'existe donc pas de discrimination sexiste à l'encontre des hommes cis hétérosexuels. Mais cela ne signifie pas qu'ils ne peuvent pas aussi être affectés négativement par le sexisme. En effet, dans notre société, une définition très étroite de la masculinité dominante, oppressive, dure et violente est considérée comme la norme. Cette idée de la masculinité est toxique ou nuisible, entre autres parce qu'elle apprend aux garçons et aux hommes à ne pas exprimer leurs sentiments ou les empêche de développer une relation saine avec leur corps.

## Discrimination multiple

Le sexisme se produit souvent en même temps que d'autres formes de discrimination, telles que l'origine, la classe sociale, la religion ou la couleur de peau. Une femme noire lesbienne vit les conséquences du sexisme de manière très différente d'une femme blanche hétérosexuelle. Dans ce cas, les différentes formes de discrimination – sexisme et racisme – se rejoignent. On parle donc ici de discrimination multiple.





# Le sexisme au sein du scoutisme

Le scoutisme fait partie de la société et est donc tout autant affecté par les structures sexistes que, par exemple, la politique ou l'économie. De telles structures peuvent être observées, entre autres, dans les thèmes, dans le langage utilisé ou dans la culture de discussion. Chacun·e d'entre nous a grandi avec des schémas de pensée sexistes et les a intériorisés. Il est donc important que nous nous remettions sans cesse en question de manière critique, que nous reconnaissons les structures sexistes et que nous les combattions. Que faire contre le sexisme ?

## Réflexion personnelle

Nous sommes confronté·e·s à des préjugés et des expressions sexistes partout. Il est important d'en prendre conscience et de développer son attitude personnelle. Essaie autant que possible de montrer l'exemple en évitant, par exemple, de faire des blagues dégradantes ou de juger l'apparence des participant·e·s.

## Aborder le sujet

Discute avec d'autres responsables de tes réflexions sur le sexisme. Ce faisant, tu contribues à rendre le sexisme visible et à sensibiliser les autres aux structures et aux situations sexistes.

## Soutenir

Prends toujours au sérieux les expériences sexistes – que tu en vives ou que d'autres en vivent. Aborde les situations dans lesquelles des remarques sexistes ont été faites. Fais comprendre à la personne qui fait ces remarques qu'elles ne sont pas drôles. Tu ne dois pas nécessairement être capable de réagir immédiatement. Tu peux aussi en parler calmement par la suite.

Bibliographie / informations complémentaires

Margarete Stokowski : Untenrum frei, Hambourg 2018.

Liv Strömquist : L'origine du monde, Tarnac 2016.



Dans la rubrique téléchargement du site web du MSdS, tu trouveras des documents sur la prévention des abus sexuels dans le scoutisme. [www.pfadi.swiss](http://www.pfadi.swiss)

## Questions de réflexion

### Corps et idéaux de beauté

- As-tu déjà réfléchi à la raison pour laquelle il existe une conception si claire sur qui peut avoir des poils et où sur le corps ?
- Te surprends-tu parfois à déduire les traits de caractère d'une personne à partir de son apparence ?

### Dévalorisation

- As-tu déjà remarqué que la féminité ou des termes LGBTQIA+ sont souvent utilisés comme une insulte dans le langage courant ? Par exemple, « Tu cours comme une fille ! » ou « T'es une pédale ».
- Lorsque tu joues un rôle lors d'une activité, joues-tu les personnages féminins et queer avec le même respect que les personnages masculins ?

### Limites

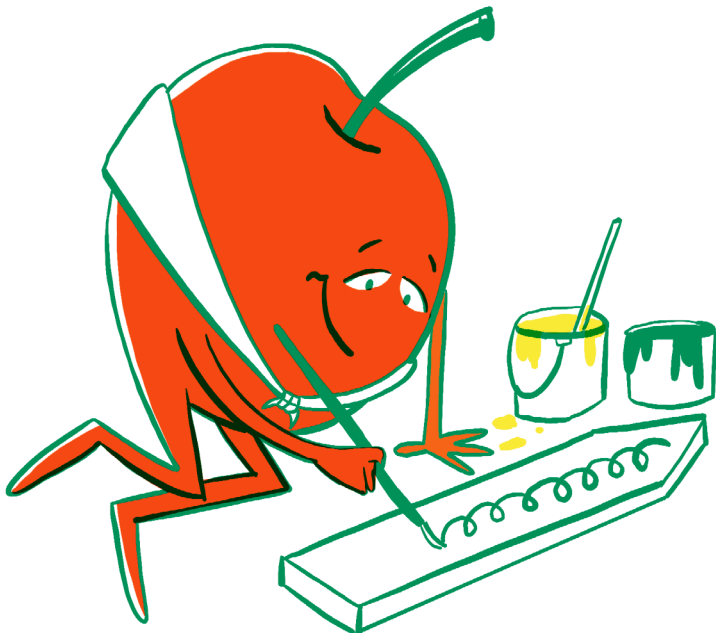
- Es-tu sûr·e que tout le monde est à l'aise dans toutes les situations ? Surtout en ce qui concerne le toucher et la proximité physique, par exemple dans un cercle de massage ou un jeu de lutte et de combat (Bulldog) ?
- Dans votre groupe, abordez-vous la possibilité de fixer des limites (par exemple, dans la charte du camp) ? Les limites sont-elles respectées par tout le monde ?

### Structures

- Qui prend les décisions chez vous ?
- Quel type de culture de discussion avez-vous dans votre maîtrise ? Les personnes plus réservées, par exemple, ont-elles aussi leur mot à dire ?

Check!

# Stéréotypes de genre



Tout le monde a des idées sur ce que sont les filles « typiques » et les garçons « typiques ». Ces modèles de pensée ou rôles modèles sont appelés stéréotypes. Tout le monde les a intégrés. S'ils sont si bien ancrés dans notre esprit, c'est parce que nous avons grandi avec et que nous y sommes confronté-e-s partout : par exemple, dans les films, dans le langage courant, dans la publicité, dans les chansons ou dans les histoires pour enfants. Mais les stéréotypes peuvent être très restrictifs, car ils nous dictent comment nous devons être pour être accepté-e-s dans notre société.

## Stéréotypes et préjugés

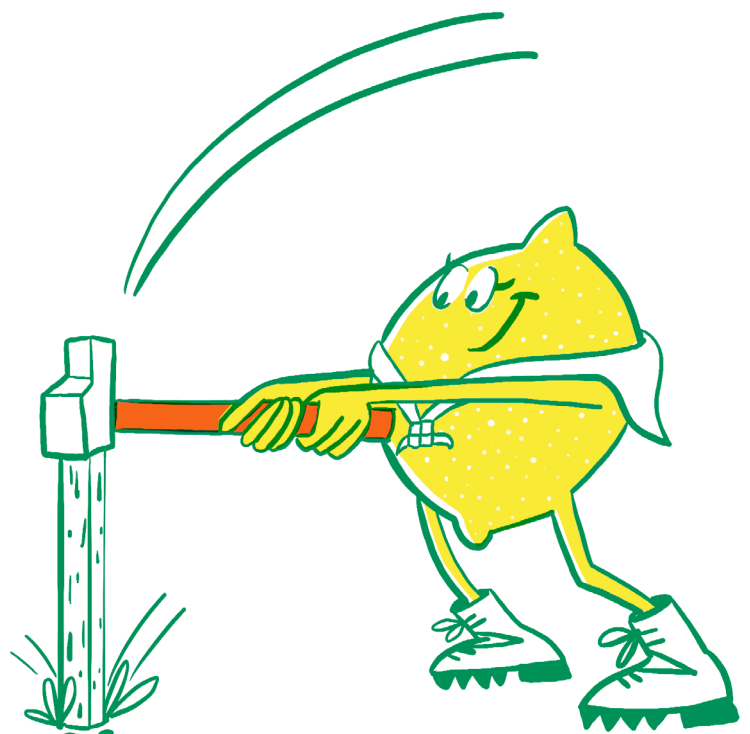
Les stéréotypes sont des descriptions de groupes de personnes répandus dans une société. Ils ne sont pas problématiques en soi, tant qu'ils sont toujours remis en question de manière critique. Les stéréotypes peuvent toutefois devenir des préjugés négatifs sur la base desquels des individus ou des groupes de personnes sont traités de manière dégradante et sont exclus.

## Sexe et genre

Lorsqu'on parle de genre, on fait souvent la distinction entre le sexe biologique et le genre social. En anglais, il existe deux termes différents pour le mot « sexe » qui sont également souvent utilisés en français. Le sexe désigne le sexe biologique, tandis que le genre désigne tous les aspects du genre établis socialement et culturellement. Ce qui signifie, par exemple, que le fait que la plupart des femmes puissent donner naissance à des enfants est un fait biologique. Mais le fait que la majorité des femmes s'occupent d'élever les enfants et de faire le ménage n'a rien à voir avec la biologie. C'est un rôle appris, largement accepté dans notre société. Cependant, il n'est pas toujours aussi facile de tracer une ligne de séparation entre le sexe biologique et le genre social. Par exemple, les mots que nous utilisons pour désigner les organes sexuels influent sur la manière dont nous les percevons physiquement et dont nous interagissons avec eux : Nous appelons souvent nos parties intimes « zones de la honte ». Mais de quoi devons-nous réellement avoir honte ?

## Rôles modèles

Le fait que les participantes de sexe féminin aient tendance à préférer le bricolage ou le chant et que les participants de sexe masculin préfèrent se battre ou tailler du bois n'a rien à voir avec leur sexe biologique. Il s'agit également de rôles produits par la société, c'est-à-dire de stéréotypes. Une grande partie de ce que nous percevons comme « typiquement masculin » ou « typiquement féminin » n'est donc pas défini par la nature. Cela signifie également que les rôles changent au fil du temps.





# Stéréotypes de genre dans le quotidien scout

A quel genre attribuerais-tu les activités scoutées suivantes ? Décide spontanément et attribue chaque activité à un seul genre.

Faire du feu, confectionner des bracelets, monter un sarasani, cuisiner, bricoler, chanter des chansons, se battre, tailler du bois.

## Donner l'exemple

La plupart des gens dans notre société attribuent probablement les activités de la manière suivante : Les filles confectionnent des bracelets, cuisinent, bricolent ou chantent des chansons. Les garçons font du feu, montent un sarasani, se battent ou taillent du

bois. Au sein du scoutisme, nous voulons contribuer à ce que les enfants et les jeunes se développent selon leurs intérêts et souhaits et qu'ils-elles puissent se détacher autant que possible des rôles modèles restrictifs. Pour ce faire, ils-elles ont besoin d'une variété de modèles et de possibilités de s'identifier à quelqu'un. En tant que responsable, tu assures une fonction de modèle.

---

## Informations complémentaires

Louie Läger: Gender-Kram. Illustrationen und Stimmen zu Geschlecht, Münster 2020.

Les services pour la promotion de l'égalité, par exemple, de la ville de Zurich ou de Bâle publient régulièrement des listes de livres pour enfants et jeunes sans stéréotypes. Informe-toi sur leurs sites internet !

## Questions de réflexion

### Thème :

- Quels sont les rôles des personnages de mon histoire ? Les héros sont-ils toujours des hommes ou y a-t-il aussi des héroïnes ? Y a-t-il aussi des personnages masculins émouvants et des personnages féminins téméraires ? Y a-t-il des relations (amoureuses) entre personnes de même sexe ?

### Programme :

- Mon programme est-il attrayant pour tout le monde ? Que faut-il pour que les filles se donnent à fond dans un jeu de terrain et pour que les garçons aiment chanter ?

### Langue :

- Comment puis-je parler à mes participant·e·s ? Par exemple, ai-je recours à des instructions stéréotypées ? Au lieu de dire « J'ai besoin de trois garçons forts pour aller chercher de l'eau », tu pourrais dire « J'ai besoin de trois participant·e·s fort·e·s pour aller chercher de l'eau ».

### Attentes :

- Est-ce que je traite tou·te·s les participant·e·s de la même manière ? Est-ce que je fais moins confiance aux filles ? Est-ce que je suppose à l'avance que les garçons ne seront pas intéressés par l'activité bricolage ?

### Répartition des tâches au sein de l'équipe :

- Quelle est la répartition des tâches au sein de notre maîtrise ? Qui monte le sarasani, qui reconforte les enfants qui s'ennuient de chez eux·elles, qui bricole avec les enfants et qui fait du feu ?

### Un comportement atypique :

- Comment dois-je réagir lorsqu'un·e enfant ne se comporte pas de la manière qu'on considère typique pour son genre ? Est-ce que je crée un cadre dans lequel un garçon qui a du vernis à ongles se sent à l'aise ? Comment réagir aux commentaires stupides des autres participant·e·s ?

Check !

# Langage inclusif



Qui était ton responsable préféré à l'époque ? Quels participants ont apporté un bon goûter lors de la dernière activité ? Quel est le nom de ton responsable cantonal ? Tu viens de penser à des garçons ou des hommes ?

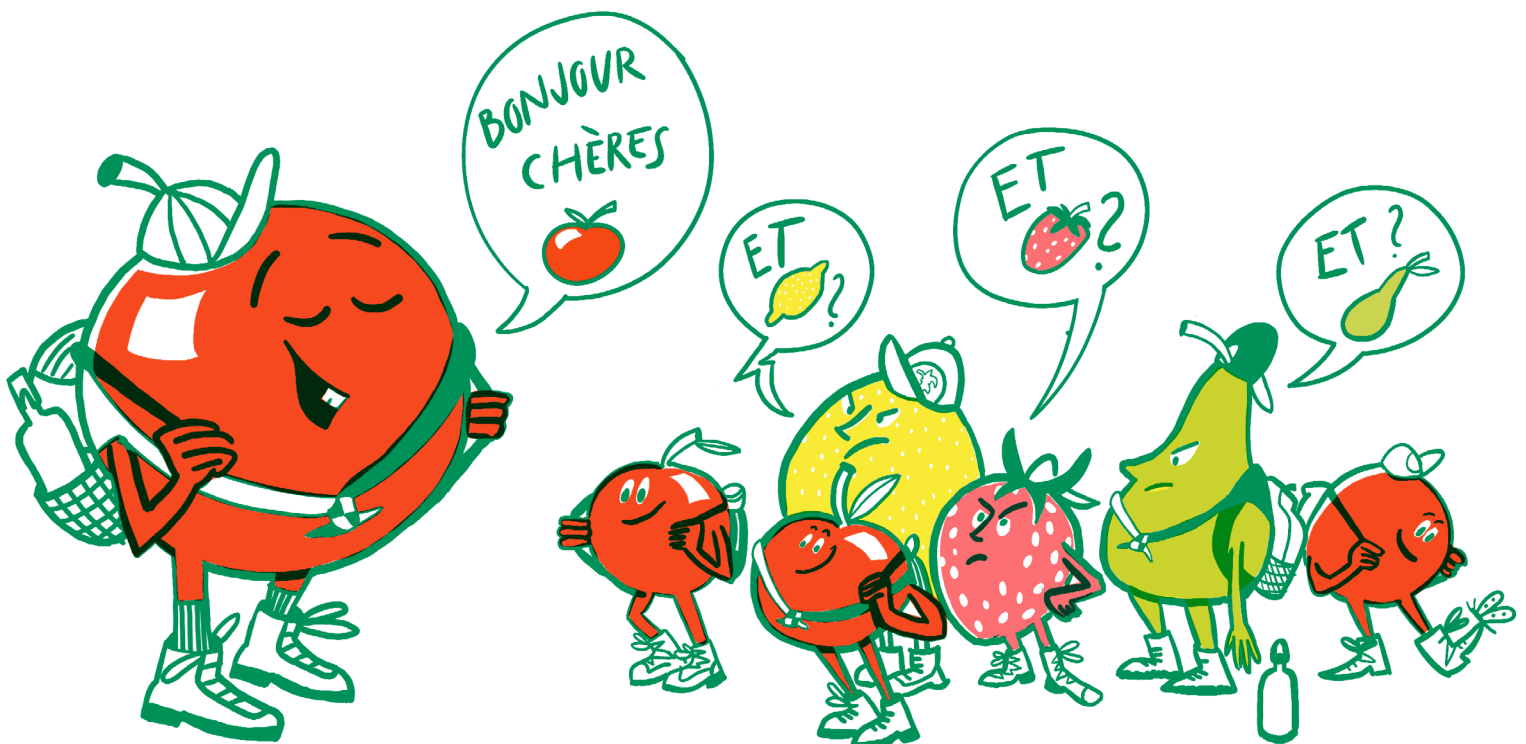
Si c'est le cas, tu n'es pas une exception : des études montrent que l'on ne pense généralement pas aux femmes et aux autres genres lorsque seule la forme masculine est utilisée.

## Langage et perception

La façon dont nous parlons façonne nos idées et nos perceptions. Cela impacte à son tour également la manière dont nous nous percevons et dont nous percevons les autres. Avec un langage inclusif, nous pouvons offrir une multitude de possibilités d'identification. Ainsi, si nous ne parlons plus seulement de présidents mais de président-e-s, notre perception de qui peut assumer quel rôle au sein de notre société change également. On entend souvent que lorsqu'on utilise la forme masculine on « inclut » également les autres genres. Cependant, il est beaucoup plus important de savoir si toutes les personnes sont concernées.

## Rendre la diversité visible

L'objectif du langage inclusif est de donner de la visibilité à tous les genres de manière respectueuse. Le langage inclusif va également au-delà du système binaire, c'est-à-dire du système femme-homme, et comprend une variété plus large d'identités de genre. Certaines personnes sont d'avis que les expressions inclusives détruisent la langue. Mais le langage est une question d'habitude, il évolue constamment. La preuve en est que nos parents et nos grands-parents parlent et utilisent des mots différents des nôtres.



# Langage inclusif dans le scoutisme

En utilisant le langage inclusif de manière évidente dans le scoutisme, tu émetts un signe clair. Tu contribues ainsi à faire du langage inclusif quelque chose de courant. Abordez régulièrement le thème du langage au sein de la maîtrise et donnez-vous mutuellement un feedback. Prenez le temps d'expérimenter et de réfléchir et souvenez-vous : tout le monde fait des erreurs !

## Éviter les expressions dégradantes

Sois attentif-ive à l'utilisation des insultes. Évite d'utiliser des insultes sexistes telles que « pédé » ou « pute » et rends la personne attentive à ces termes lorsqu'ils sont utilisés. Il est souvent utile d'en reparler par la suite et de montrer à la personne ce que ces mots peuvent provoquer chez d'autres personnes.

## S'adresser à tout le monde

Veille à la manière dont tu t'adresses aux gens. Des affirmations telles que « J'ai besoin de deux garçons forts pour m'aider » ou « Les filles, qui d'entre vous aimerait faire de la corde à sauter ? » peuvent facilement être formulées de manière neutre en évitant de s'adresser à un genre spécifique : « Qui aimerait m'aider ? » ou « Qui aimerait faire de la corde à sauter ? ».

## Apprendre de ses erreurs

Il est important de ne pas juger les autres pour leur façon de parler. N'hésite pas à faire calmement remarquer à quelqu'un, par exemple, qu'il-elle n'utilise pas le langage inclusif. Et n'oublie pas qu'il est déconseillé d'interrompre une personne lorsqu'elle parle. Il est préférable d'aborder la situation par la suite.

## Le langage ne fait pas tout

Le langage inclusif ne suffit pas à lui seul. Aussi à d'autres niveaux, il est important de faire preuve d'une sensibilité à la diversité des genres, comme par exemple, dans vos thèmes en incluant des personnages divers. Sois courageux-euse, et essaie d'utiliser le langage inclusif et expérimente la diversité !

## Bibliographie complémentaire



Anna Rosenwasser: «Die Männer sind mitgemeint» (LGBT-Kolumne), Hello Zürich 03.02.2021, [www.hellozurich.ch](http://www.hellozurich.ch)



David Bauer; Marie-José Kolly: «Wenn Männer über Männer reden, reden Männer Männern nach», Republik 12.06.2020, [www.republik.ch](http://www.republik.ch)

## Formulations adaptées aux genres

L'utilisation du point médian, largement utilisé de nos jours, est recommandée (expert-e, participant-e). Le point médian représente donc la diversité des sexes.

Une autre possibilité consiste à utiliser des expressions neutres telles que « responsables » ou « membres ». Les formulations neutres sans point médian englobent aussi les personnes non-binaires – c'est-à-dire les personnes qui ne se classent pas dans le système femme-homme. Ce n'est toutefois que grâce au

point médian que l'on peut voir qu'il existe plus que deux identités de genre.



Check!



LGBTQIA+ est un terme générique désignant les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles, qui ne se reconnaissent pas dans le genre qui leur a été attribué à la naissance et/ou dont les caractéristiques physiques ne peuvent pas être attribuées clairement aux normes de genre masculines ou féminines (système binaire). Le terme provient de l'anglais et signifie lesbienne (Lesbian), gay (Gay), bisexuel·le (Bisexual), queer (Queer), trans (Trans), inter\*/intersexe (Intersexual), asexué·e/aromantique (Asexual/Aromantic).

## Homosexuel·le & bisexuel·le

Les personnes homosexuelles sont principalement attirées par des personnes du même sexe. Les personnes bisexuelles sont attirées à la fois par des hommes et des femmes.

## Pansexuel·le

Ce sont des personnes qui sont attirées par tous les genres (c'est-à-dire non seulement les hommes et les femmes, mais aussi les personnes non binaires).

## Queer

Queer est un terme générique désignant les personnes qui s'écartent de la norme hétéronormative – c'est-à-dire les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles et/ou qui ne sont pas cisgenres. Les personnes qui s'identifient à la communauté LGBTQIA+ se qualifient souvent de « queer ».

## Trans & cisgenre

Les personnes qui ne se sentent pas ou seulement partiellement appartenir au genre qui leur a été assigné à la naissance sont appelées trans ou transidentitaires. Dans le passé, les termes transgenre ou transsexuel étaient également courants, mais ils se limitent à l'aspect du genre et sont de moins en moins utilisés pour cette raison. Les personnes qui se reconnaissent dans le genre qui leur a été assigné à la naissance sont dites cisgenres.

## Intersexe

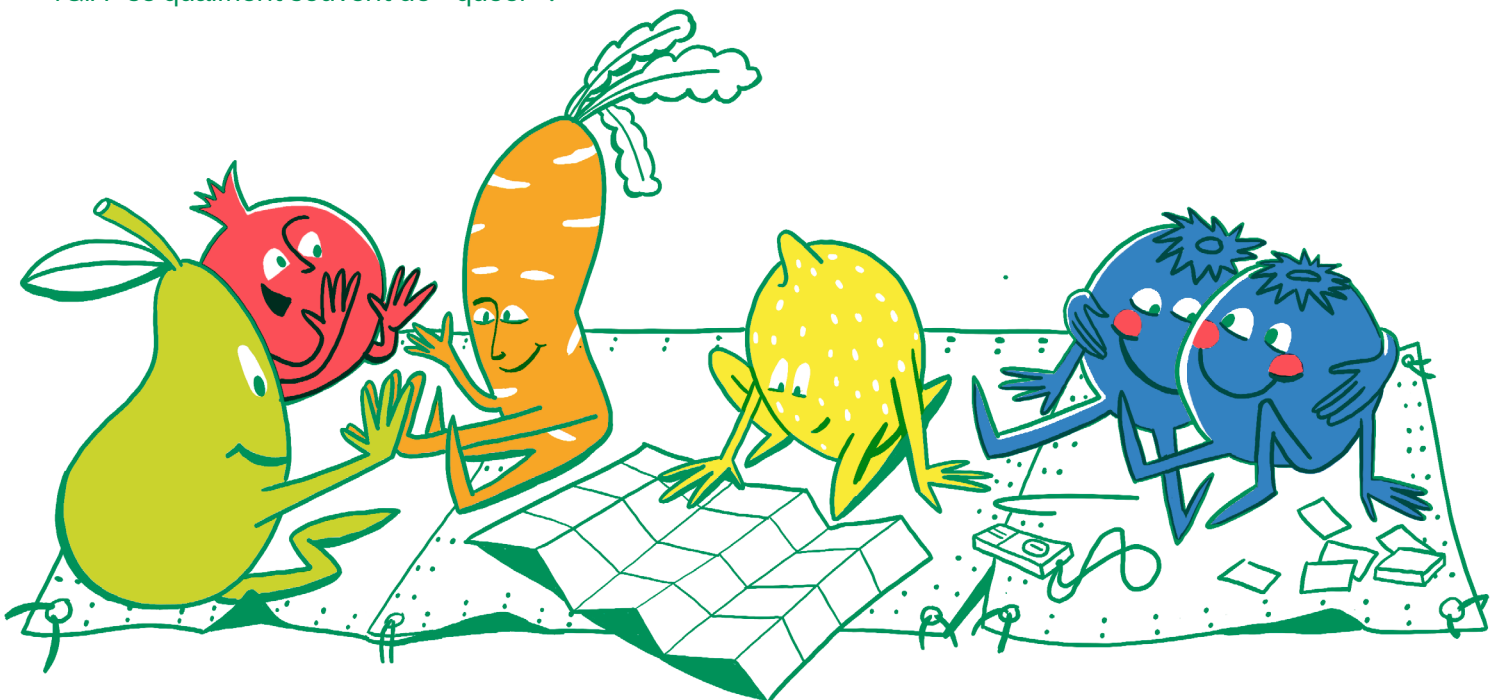
Les personnes dites intersexes (aussi inter\*) sont des personnes nées avec un corps qui ne peut pas être clairement défini comme « masculin » ou « féminin » d'un point de vue médical – par exemple, des personnes qui possèdent des caractères sexuels pouvant être attribués à la fois à des « hommes » et à des « femmes ».

## Aséxué·e & Aromantique

Les personnes aséxué·e-s ne ressentent que peu ou pas de désir sexuel, tandis que les personnes aromantiques n'ont aucun intérêt pour les relations amoureuses. Ces orientations ne sont pas dépendantes les unes des autres : Les personnes aséxué·e-s ne sont pas forcément aromantiques et vice versa.

## Le « + »

Le plus à la fin vise à inclure toutes les identités de genre ou orientations sexuelles non mentionnées, par exemple les personnes non binaires ou pansexuelles. Il n'existe pas d'orthographe universelle pour cette expression. C'est probablement la raison pour laquelle tu as déjà vu d'autres orthographe, comme LGBT+ ou LGBTQ+. Il est également courant de remplacer le plus par un astérisque (LGBTQIA\*).





# LGBTQIA+ dans le scoutisme

Tout le monde est né avec une orientation sexuelle, une identité de genre et des caractères sexuels. Nous sommes né·e·s très différent·e·s les un·e·s des autres à différents égards. D'après les recherches actuelles, environ une personne sur dix se sent appartenir au spectre LGBTQIA+. La question n'est donc pas de savoir s'il y a des personnes qui s'identifient à la communauté queer dans votre groupe scout – il y en a certainement. La question est plutôt de savoir si les personnes queer sont visibles dans votre groupe.

## Déceler l'exclusion

Malheureusement, la croyance selon laquelle uniquement les femmes et les hommes hétérosexuel·le·s cisgenres sont « normaux·ales » est encore très répandue. Pour de nombreuses personnes LGBTQIA+, il est donc très difficile de faire son coming-out en tant que non-hétérosexuelles et/ou non-cisgenres. Il est important, en tant que responsable, que tu contribues à créer une atmosphère ouverte et rassurante dans laquelle tout le monde a la possibilité et la confiance de pouvoir être soi-même. Pour cela, il faut d'abord déceler l'exclusion. Elle peut être faite de manière consciente ou inconsciente. Certaines formes d'exclusion sont immédiatement reconnaissables, par exemple le harcèlement, les remarques stupides ou le choix de totems blessants (peut-être choisis de manière involontaire). D'autres formes sont plus subtiles et les personnes qui excluent les autres par leur comportement n'en sont souvent pas conscientes elles-mêmes. Il se peut que vous vous inspiriez de préjugés négatifs et que vous les renforciez dans vos thèmes – par exemple, le personnage gay du thème est un « pédé » ou le seul personnage féminin puissant est une sorcière laide, agressive et qui déteste les hommes. L'ignorance peut également être une forme d'exclusion, par exemple lorsque certaines personnes sont complètement oubliées ou que leurs besoins ne sont pas pris en compte. Avez-vous déjà eu un personnage trans ou non-binaire dans votre thème ?

## Bibliographie / sources complémentaires



BreakFree – Glossaire



Milchjugend, [www.milchjugend.ch](http://www.milchjugend.ch)



Du bist du, [www.du-bist-du.ch](http://www.du-bist-du.ch)

## Contrôler votre thème

Il est tout à fait possible que votre thème véhicule des préjugés sexistes et anti-LGBTQIA+. Ces préjugés sont profondément ancrés dans notre société et il est difficile de s'en préserver. Il est donc d'autant plus important que vous en soyez conscient·e·s et que vous, en tant que maître·se, vérifiez que votre thème ne comporte pas de tels préjugés. Les questions suivantes peuvent vous y aider, mais la liste n'est pas exhaustive :

- Les personnages « importants » et « puissants » sont-ils tous des hommes hétérosexuels cisgenres ?
- Y a-t-il des personnages queer dans votre thème ? Quel rôle jouent-ils ?
- S'il y a des personnages queer, leur orientation sexuelle ou leur identité de genre joue-t-elle un rôle important et est-elle fortement soulignée ? (N'hésitez pas à le faire, pour autant que l'identité de genre des personnages hétérosexuels soit également abordée. Il ne faut cependant pas retomber dans les stéréotypes négatifs – ne transmettez surtout pas l'idée qu'être « queer » n'est « pas normal ».)
- Vos personnages queer sont-ils représentés de manière très caricaturale ?
- Par exemple, y a-t-il une histoire d'amour queer dans votre thème ? Ou une héroïne queer qui sauve la journée ?

Check!



# Coming-out



Selon les sources, environ 5 à 15 % des personnes s'identifient comme LGBTQIA+. La question n'est donc pas de savoir si vous avez des personnes s'identifiant à la communauté queer dans votre groupe, mais si elles sont visibles. Si vous n'avez pas ou très peu de personnes queer, c'est le signe que vos membres ne sont pas (encore) conscient.e.s de leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre ou qu'ils-elles n'osent pas la vivre ouvertement. Dans le pire des cas, il se peut que des scout.e.s queer ne se sentent pas à l'aise dans votre groupe et le quittent. En tant que responsable, tu dois donc être capable de réagir avec sensibilité, notamment dans les situations difficiles. Une de ces situations est par exemple un coming out.

## Le coming-out intérieur

Le coming-out intérieur (également appelé coming-in) décrit le processus de prise de conscience de sa propre identité sexuelle. Cela peut concerner l'orientation sexuelle (par exemple l'homosexualité, la bisexualité ou l'asexualité) ou l'identité de genre (trans ou inter\*). Certaines personnes trouvent ce processus relativement facile et sont heureuses de pouvoir exprimer leurs sentiments. Cependant, dans de nombreux cas, la personne se rend compte que ses sentiments ne correspondent pas aux attentes sociales qu'elle a pour elle-même ou que les autres ont pour elle. Souvent, le coming-out conduit à un fort sentiment de différence et à la peur de se retrouver seul.e avec ses sentiments.

## Le coming-out extérieur

Le coming-out extérieur (parfois aussi appelé simplement coming-out) est l'étape au cours de laquelle la personne concernée informe son entourage de son orientation sexuelle et/ou son identité de genre. Cela se fait souvent étape par étape : Une personne est d'abord mise au courant, ensuite un petit cercle de personnes de confiance, par exemple des ami.e.s proches et la famille. Le coming-out est souvent associé à de grandes insécurités et craintes, mais peut être une étape très libératrice dans un environnement ouvert. Le coming-out n'est d'ailleurs jamais complètement achevé, car à chaque nouvelle connaissance, la question se pose à nouveau de savoir quand – ou si – il faut révéler son identité de genre et/ou son orientation sexuelle.

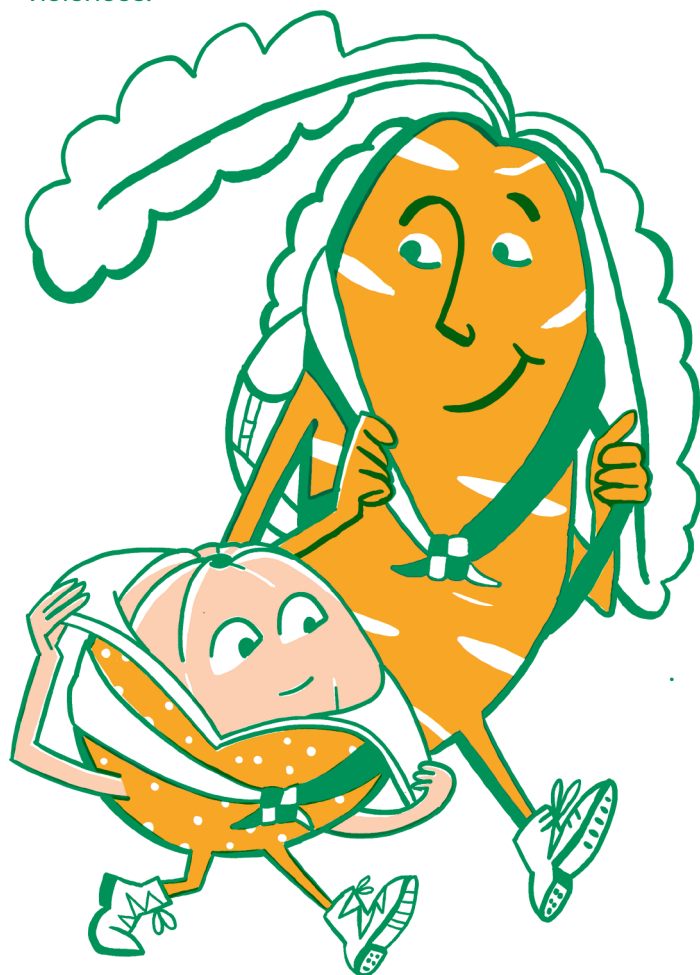
Voici encore une autre question : As-tu déjà réfléchi à la raison pour laquelle il peut être si difficile de faire son coming-out ? Et pourquoi les personnes hétérosexuelles cisgenres n'en font pas ?

## Santé psychologique

En Suisse, les personnes appartenant à la communauté queer sont toujours exposées à des discriminations et à des violences physiques et psychologiques. En 2019, plus de 60 cas de violence contre les personnes LGBTQIA+ ont été enregistrés. Toutefois, comme les incidents ne sont souvent pas signalés, le nombre effectif est probablement beaucoup plus élevé.

Plus de deux tiers des cas signalés ont été perpétrés dans l'espace public, par exemple dans la rue ou aux arrêts de bus. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'abus verbaux et d'insultes, mais dans plus de 30 % des cas, les personnes appartenant à la communauté queer ont également subi des violences physiques. Ce danger, auquel s'ajoutent le doute et la peur du rejet lors du coming-out, fait que les personnes queer souffrent beaucoup plus souvent de maladies mentales que les personnes hétérosexuelles. Les jeunes et jeunes adultes queer sont beaucoup plus souvent confronté.e.s à des troubles de l'anxiété ou à la toxicomanie. Le taux de suicide est également plus élevé que la moyenne.

Il est important de souligner que ce n'est pas l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre qui en est la cause, mais plutôt la manière dont la société la traite et le stress que cela engendre. Les personnes queer sont une minorité dans notre société qui doit encore faire face à beaucoup de préjugés, stigmatisations et violences.



# Coming-out dans le scoutisme

Nous voulons être un lieu où personne ne doit jouer un rôle par peur de subir une discrimination. En adoptant une attitude ouverte et accueillante, tu peux contribuer à créer un environnement familial et rassurant où tout le monde peut se sentir en sécurité et à l'aise : un espace sûr pour tou·te·s.

## Un grand pas

Il est important d'être conscient·e que faire son coming-out représente souvent un grand pas pour la personne concernée. C'est toujours à la personne concernée de décider si elle veut en parler et dans quelle mesure. Cela peut se produire de différentes manières. Il se peut que cela se passe de manière naturelle, par exemple lorsqu'une pico te raconte qu'elle est tombée amoureuse d'une femme. Tu peux alors répondre, par exemple, « Je suis heureux·euse pour toi, comment s'appelle-t-elle ? ». De cette façon, tu signales que tu as entendu le coming-out sans y mettre l'accent. Cependant, il y a aussi des cas où un dialogue est nécessaire. Par exemple, lorsqu'un·e scout·e vient te voir et te confie qu'il·elle a l'impression d'être dans le mauvais corps et qu'il·elle ne sait pas quoi faire. En tant que responsable, cela peut être une situation (trop) délicate pour toi. Néanmoins, essaie de transmettre un sentiment de sécurité à ton interlocuteur·trice. Par exemple, tu peux répondre : « Je suis très heureux·euse que tu te sois confié·e à moi, j' imagine que c'était un grand pas pour toi. Tu sais, il y a beaucoup de personnes qui ressentent la même chose que toi. Si tu le souhaites, tu pourrais en parler avec quelqu'un qui ressent la même chose que toi. Je pourrais t'aider à trouver cette personne ».

## Réagir à un coming-out

Quelle que soit la manière dont le coming-out se déroule, le fait de respecter les règles suivantes facilitera grandement la situation :

- Adopte un comportement respectueux envers toi-même et envers ton interlocuteur·trice.
- Signale l'acceptation et l'ouverture.
- Écoute attentivement et essaie de sentir si, combien et comment tu dois poser des questions.
- Ne mets pas la pression à qui que ce soit et veille à ne pas faire le coming-out à la place de la personne concernée, sauf si celle-ci te le demande explicitement.
- Il n'est pas nécessaire que tu puisses répondre à toutes les questions. Si tu ne sais pas comment répondre, essaie d'obtenir de l'aide ou d'orienter la personne vers quelqu'un d'autre.
- Si possible, demande à ton interlocuteur·trice comment tu peux l'aider. Mais ne te surestimes pas. Si c'est le cas, la même chose que ci-dessus s'applique : demande de l'aide ou oriente vers quelqu'un d'autre.
- Si un·e scout·e vient te voir et partage ce « secret » avec toi, il est important de clarifier si et comment cela peut/doit être communiqué à la famille, aux autres responsables et au groupe.

Bibliographie / informations complémentaires



BreakFree – Guide à l'intention des responsables des associations



Milchjugend, [www.milchjugend.ch](http://www.milchjugend.ch)

Check!



Les personnes qui ne peuvent être clairement attribuées aux normes médicales d'un corps « masculin » ou « féminin » à la naissance sont intersexuées (parfois abrégé en inter\*). L'intersexualité est un terme générique désignant la diversité ou la variation des caractères sexuels. Les personnes intersexuées présentent des caractéristiques biologiques externes, hormonales ou génétiques qui ne correspondent pas ou qu'en partie aux catégories binaires employées généralement pour distinguer le corps « féminin » du corps « masculin ». Il existe de nombreux exemples ou variations de ce phénomène.

## Quels sont les caractères sexuels ?

Chaque personne a des chromosomes qui déterminent la formation de nos caractères sexuels primaires et secondaires. Le terme « caractères sexuels primaires » désigne le taux d'hormone, la structure anatomique du corps (largeur des hanches et autres) et les organes sexuels. Par « caractères sexuels secondaires », nous désignons les caractéristiques qui se développent généralement durant la puberté : la poitrine, les poils sur le visage et sur d'autres parties du corps, la pomme d'Adam, la masse musculaire, la corpulence et la répartition des graisses.

## Qu'est-ce que le sexe biologique ?

La combinaison des caractères sexuels physiques détermine le sexe biologique. Il s'agit notamment des chromosomes, des hormones, des organes sexuels internes et externes et des caractères sexuels secondaires. Ces combinaisons peuvent varier. Cependant, dans notre société, toutes les variations du développement sexuel sont regroupées en seulement deux catégories : masculin et féminin.

## Nous sommes tou-te-s différent-e-s !

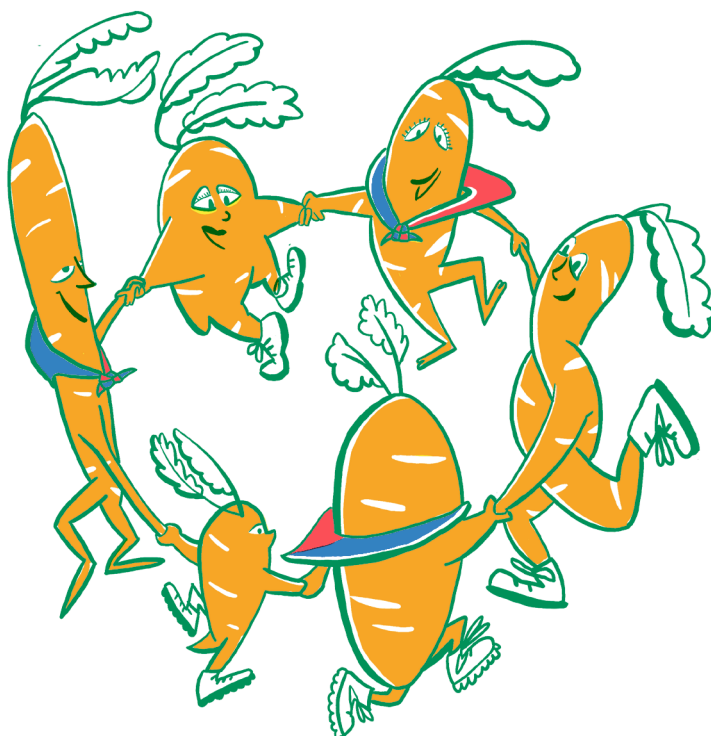
Les caractères sexuels biologiques prennent des formes différentes chez chaque individu. Il est probable qu'on ne puisse pas non plus t'assigner exactement et exclusivement à un seul sexe biologique. Le fait qu'il existe des personnes intersexuées n'est donc pas surprenant. Cela démontre plutôt que nos concepts de « masculin » et de « féminin » sont très étroits et qu'ils ne s'appliquent donc pas à tout le monde. Des études récentes ont montré qu'environ 1,7 % des personnes ne correspondent pas à ce schéma à la naissance parce que, par exemple, elles ont des chromosomes « masculins » (XY) mais une vulve. Elles sont donc intersexuées.

## Les personnes intersexuées subissent-elles des discriminations ?

Oui. Dans de nombreux pays, l'intersexualité est considérée comme une maladie ou un « trouble ». Souvent, les organes sexuels des bébés intersexués sont opérés peu après la naissance afin de les faire correspondre à l'un des deux sexes biologiques. Les personnes intersexuées sont donc soumises à des procédures et à des traitements irréversibles, sans leur consentement. Ces interventions peuvent entraîner de graves souffrances physiques et psychologiques. En Suisse aussi, de telles opérations sont encore pratiquées. À cela s'ajoutent les formes « habituelles » de discrimination dans la vie professionnelle et privée que les personnes doivent subir si elles ne se conforment pas à la norme.

## L'intersexualité est-elle une identité de genre ?

Non. Les personnes intersexuées peuvent avoir autant d'identités de genre que toute autre personne. Des études montrent que la plupart des personnes intersexuées s'identifient soit au genre « masculin » soit au genre « féminin ». Ceci est partiellement dû au fait qu'il est plus facile de se dire soit homme, soit femme dans la vie de tous les jours. En Suisse, ceci est également l'unique choix au niveau juridique. L'introduction d'un troisième genre ou plus dans le passeport pourrait par ailleurs permettre d'éviter que des personnes ne soient contraintes d'entrer dans les catégories « homme » ou « femme » si elles ne s'identifient pas à celles-ci.



# L'intersexualité au sein du scoutisme

Au sein du scoutisme, l'intersexualité est souvent peu visible. En tant que responsable, il se peut que tu ne saches pas pendant longtemps que l'un·e de tes membres est inter\* – peut-être que tu ne le découvriras jamais. Cela dépend également de la manière dont les parents et la personne concernée abordent le sujet.

## Je ne suis pas sûr·e du sexe d'un·e des mes participant·e·s

Demande-toi dans quelle mesure le sexe est important pour toi. S'agit-il de la façon dont tu dois t'adresser à la personne ? Alors demande- lui quels pronoms elle préfère : « Veux-tu que je te dise il ou plutôt elle ? » ou « Préfères-tu que je n'utilise aucun de pronom quand je m'adresse à toi ? ». Ou faut-il connaître le sexe pour savoir quel·le responsable traitera cette personne en cas d'urgence médicale ? Dans ce cas, une brève consultation avec les parents et l'enfant est probablement la meilleure solution.

## Les autres membres posent des questions ou font des commentaires

Toute question posée par un enfant doit être prise au sérieux. Réponds avec tact et prends leurs préoccupations au sérieux. Essaie de faire comprendre aux enfants que nos corps sont tous différents les uns des autres. Toutefois, établis une directive claire et précise : chaque personne décide elle-même de ce qu'elle veut dire à propos de son corps. Par exemple, dis : « Certaines personnes ont des doigts plus longs ou des sourcils plus touffus, c'est normal. Tout le monde est différent. Comment te sentirais-tu si je

te demandais sans cesse des informations sur ton corps ? Ce serait pesant, n'est-ce pas ? ».

## Dans quelle chambre ou tente dort le·la participant·e ?

Dans notre société, c'est une contrainte de devoir se conformer à un seul genre. Que ce soit à l'école, dans les toilettes publiques ou lors d'activités associatives. Le·la participant·e le sait et aura donc choisi une identité de genre pour ce type de situations. Demande-lui où il·elle veut dormir et accepte sa réponse.

## Fiche d'urgence et urgences médicales

Dans certains cas, un·e participant·e intersexué·e peut avoir des besoins médicaux que les personnes non intersexuées n'ont pas. Si tel est le cas, les parents vous en informeront. Comme pour tous les besoins médicaux, la discrétion est de mise.

## Prendre la douche ensemble

Un membre de la maîtrise doit préalablement en parler avec le·la participant·e. En cas de problème, la solution la plus simple est que tout le monde prenne sa douche en maillot de bain. En outre, vous devez placer un·e responsable devant les douches qui pourra intervenir en cas de taquinerie.

## Bibliographie / informations complémentaires



OII Europe – Organisation Intersex International Europe



InterAction – Association Suisse pour les Intersexes

## Règles de base dans les relations avec les scout·e·s inter\*

- Certains enfants intersexués ne s'identifient ni comme fille ni comme garçon. Ne fais pas de suppositions sur le sexe de la personne, mais vérifie avec elle comment elle aimerait qu'on s'adresse à elle.
- Ne parle pas de cette personne comme si elle était malade ou comme si elle avait un « trouble ». De même, ne traite pas ses caractéristiques biologiques comme quelque chose de « rare » ou « d'inhabituel ».

Cela peut l'amener à se sentir seule et isolée.

- Ne parle pas de l'intersexualité de cette personne à d'autres, sauf si elle te donne l'autorisation explicite ou si elle en exprime le désir.
- Si tu n'es pas sûr·e de la façon dont la personne aimerait être traitée dans certaines situations, assure-toi de le clarifier au préalable plutôt que de faire des suppositions.
- Traite cette personne avec respect et décence, comme n'importe qui d'autre.

Check!





On parle de trans lorsqu'une personne dont le genre assigné à la naissance – en fonction de caractéristiques physiques – ne correspond pas au genre auquel cette personne s'identifie. Un homme trans est un homme auquel on a assigné le genre féminin en raison de ses caractéristiques physiques. Une femme trans est une femme à laquelle on a assigné le genre masculin en raison de ses caractéristiques physiques. On parle aussi de transgenre ou de transidentité. Les personnes qui ne sont pas trans sont appelées cis. Pour les personnes trans comme pour les personnes cis, le genre ne nous informe en rien sur les préférences et les intérêts de la personne.

## Qu'est-ce qu'une identité de genre ?

Tout le monde a une identité de genre – elle correspond à la connaissance intérieure de notre position sur le spectre des genres, c'est-à-dire si nous nous identifions comme homme, comme femme ou comme un autre genre. La plupart des gens développent leur identité de genre entre deux et cinq ans. Dans notre société, ces identités sont associées à certaines idées. Par exemple, il existe des attentes

quant à ce que devrait être un « vrai » homme. Il n'est pas facile de faire face à cette situation et très peu de personnes sont totalement à l'aise avec ces attentes.

## Est-ce normal d'être trans ?

Bien sûr ! Les personnes trans existent depuis toujours. Mais souvent, on ne les appelle ou ne les appelait pas ainsi. Pourtant, plusieurs exemples historiques sont connus aujourd'hui : Chez les peuples indigènes d'Amérique du Nord, les personnes connaissant des variations de genre étaient appelées « êtres aux deux esprits ». En Inde, les « hijras » constituent encore de nos jours la caste religieuse des femmes trans. En Polynésie, le terme « Mahu » était utilisé pour désigner les personnes mi-femmes, mi-hommes.

En Suisse, il n'existe pas de statistiques sur les personnes trans. Cependant, dans d'autres pays, on sait qu'entre 0,5 et 3 % de la population sont des personnes trans. En Suisse, cela correspondrait à minimum 40 000 personnes !

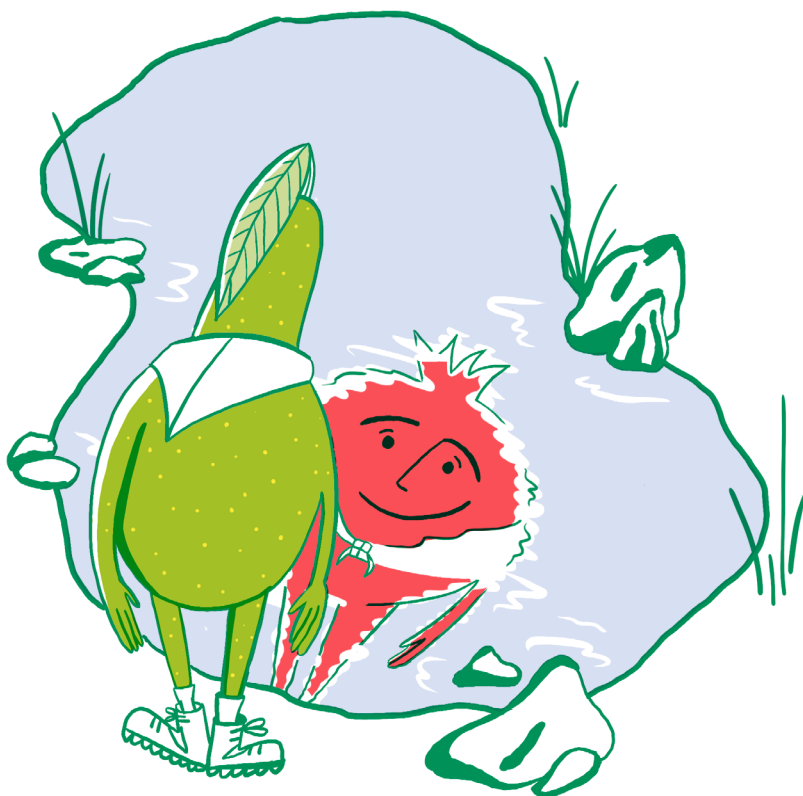
## Les personnes trans font-elles un coming out ?

Oui, il est donc très important que tu sois attentif·ive et que tu respectes leur sphère privée. Il ne faut pas interroger une personne trans qui a déjà fait son coming out sur ses caractères sexuels ou sur leurs opérations chirurgicales prévues. Tu ne poserais pas non plus des questions à une femme cis sur sa vulve, n'est-ce pas ?

## Comment dois-je me comporter avec une personne trans ?

Il faut simplement suivre trois règles de base :

1. Les femmes trans sont des femmes et les hommes trans sont des hommes. Accepte ceci et adresse-toi à une personne trans avec son pronom respectif. Tu ne sais pas vraiment comment t'adresser à cette personne ? Alors, pose-lui la question plutôt que de faire des suppositions.
2. Veille à ne pas faire le coming out à la place de la personne concernée, sans qu'elle te le demande. Si tu découvres que quelqu'un est trans, ne le raconte pas à d'autres personnes. Sauf si la personne te donne son accord explicite de le faire.
3. Fais preuve de décence et de respect, comme tu le ferais avec n'importe quelle autre personne.



Littérature/informations complémentaires



Transgender Network Switzerland: Trans – Brochure d'information

Brill und Pepper: Wenn Kinder anders fühlen. Identität im anderen Geschlecht., München 2019



# Les enfants trans dans le scoutisme

Si vous ne savez pas comment gérer une situation au sein de votre maîtrise, consultez le·la participant·e trans au préalable et clarifiez quels sont ses besoins.

## Attitude ouverte

En tant que responsables, vous devez montrer l'exemple en adoptant une attitude ouverte en ce qui concerne le genre. En général, essayez de ne pas poser des questions genrées et posez plutôt des questions ouvertes. Par exemple, au lieu de demander « As-tu un copain ? », tu peux demander « Es-tu amoureux·euse ? ». Et rappelle-toi : personne ne réussit tout dès le départ. L'important est de toujours se demander : Qu'est-ce que je peux faire mieux ? Comment ? Et à quoi dois-je faire attention ? Si tu n'es pas sûr·e, tu peux toujours t'adresser à des services spécialisés, par exemple le Transgender Network Switzerland.

## Répondre aux questions

En principe, il faut prendre au sérieux les questions et les insécurités des autres enfants. Des questions comme « Mais Foxy était une fille avant, n'est-ce pas ? » sont légitimes. Il est important de répondre à ces questions de la manière la plus empathique possible. Une bonne réponse dans ce cas serait : « Foxy est un garçon, mais il ne pouvait pas le montrer avant. Je ne savais pas non plus qu'il était un garçon avant, mais maintenant je le sais. » Il est important que tu transmettes un sentiment de sécurité et que tu montres que tu acceptes l'identité de genre de l'enfant concerné. Mais évidemment, tu ne dois pas répondre à toutes les questions. Il y a des choses qui sont intimes et privées. Et si certains enfants n'arrêtent pas de poser les mêmes questions, tu peux les prendre à part, un par un.

## Bloc d'information

Avant de planifier une activité ou un bloc d'information sur le thème trans, assurez-vous de poser la question à l'enfant concerné d'abord. Toutefois, c'est plutôt déconseillé, car cela met la personne trans sous les projecteurs, ce qui peut s'avérer désagréable pour la personne. Prévoyez plutôt une activité pour renforcer l'empathie et le sentiment d'appartenance au groupe !

## Excursions à la piscine

Il est important de prendre contact avec le·la participant·e au préalable et de discuter de ce qu'il·elle préfère. Avant l'activité, renseigne-toi par rapport aux infrastructures sur place : Y a-t-il des cabines individuelles ? Si la personne trans n'est pas à l'aise de se changer devant les autres, elle peut venir à l'activité déjà en maillot de bain. Il est primordial de ne pas mettre cette personne dans des situations dans lesquelles elle doit s'exposer. Si une telle situation se produit, vous, les responsables, devez intervenir immédiatement.

# Camps scouts adaptés aux personnes trans\*

## Se doucher

Le plus simple est que tous les enfants prennent leur douche en maillot de bain. De plus, un·e responsable devrait être présent·e à l'extérieur des douches pour surveiller la situation. Cela vous permet d'intervenir rapidement en cas de commentaires inappropriés.

## Toilettes au camp

Installez des toilettes non genrées ou communiquez clairement que tout le monde peut utiliser les toilettes auxquelles il·elle se sent appartenir. Si certaines personnes ont des difficultés à accepter les toilettes non genrées, vous pouvez leur demander si elles ont des toilettes séparées par sexe chez eux. Pour les camps, dans un chalet, c'est une bonne idée d'indiquer sur les portes des toilettes non genrées l'équipement des toilettes au lieu de « filles » ou « garçons », par exemple, « urinoir », « poubelle pour protections hygiéniques », « cabines », etc.

## Tentes séparées par genre

La personne trans vous dit à quel genre elle s'identifie. Pour permettre à cette personne de dormir sans problème avec des personnes du même genre, il est important de transmettre aux enfants une attitude ouverte par rapport au genre. Prenez les questions des autres enfants au sérieux et aidez-les à avoir de l'empathie pour le·la participant·e trans. (« Si Foxy doit dormir avec les filles, c'est tout aussi inconfortable pour lui que ça le serait pour toi si tu devais dormir avec des filles. »)

Check!

# Racisme



Quand je vais aux scouts,  
... je peux partir du principe que le thème ne comprend pas de personnages ou d'histoires qui dénigrent mon origine et/ou mon apparence.  
... je n'ai pas à m'inquiéter d'obtenir un totem qui me réduit à mon apparence ou à mes origines.  
... je peux partir du principe qu'on ne chante pas de chansons contenant des blagues racistes prétendument marrantes pouvant être associées à mon apparence.

Si tu peux répondre « oui » à la plupart de ces questions, tu fais probablement partie de la majorité blanche des scouts. Alors tu as de la chance : tu n'as jamais subi des expériences racistes. Néanmoins, tu fais partie d'une société dans laquelle la discrimination raciale est courante.

## Le racisme fait partie de notre société

Le racisme est une façon de penser. Depuis des générations, il façonne notre société et la manière dont nous considérons et parlons des « autres ». Autrement dit, le racisme n'est pas simplement une attitude personnelle, mais fait partie du fonctionnement de notre société. Au fond, le racisme signifie que nous divisons les gens sur la base de caractéristiques visibles ou invisibles (par exemple, la couleur de la peau ou l'origine) et que nous les considérons donc consciemment ou inconsciemment comme « différents ». Cette façon de penser est présente partout : à l'école, au travail, dans la famille ou dans les conversations avec des ami-e-s aux scouts.

## Conception inconsciente

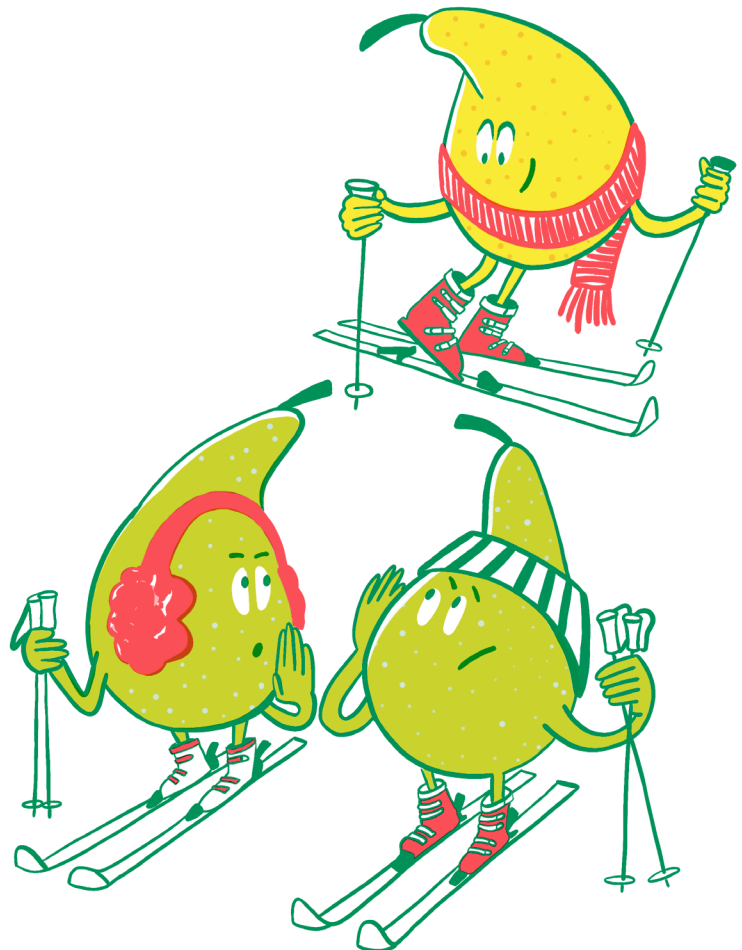
Souvent, nous ne nous rendons même pas compte que nous regardons le monde à travers ces « lunettes » racistes. Mais si nous y regardons de plus près, nous en trouvons de nombreux exemples y compris dans le scoutisme. Par exemple, sous forme d'insultes racistes qui sont soit sérieuses, soit « juste pour rire ». Ou sous forme d'un thème se déroulant dans un pays africain parmi les « sauvages sous-développés ». Ou encore, lors d'une activité, au travers d'un personnage, un cheikh arabe qui ne cesse de prier ce qui ridiculise finalement ce personnage. Ou lorsqu'on demande à un enfant de la branche Louveteaux à la peau foncée d'où il vient – alors qu'il parle français et a grandi ici.

## Racisme quotidien

Il s'agit donc souvent de petites choses. Des questions comme « D'où viens-tu ? » ou des remarques comme « Tu parles bien français » signifient indirectement : « Tu es différent-e » ou « Tu ne fais pas VRAIMENT partie de notre communauté ». Les enfants et les jeunes qui ne correspondent pas à l'idée de la normalité « blanche » et « suisse » se voient ainsi rappeler sans cesse qu'ils-elles n'en font pas « vraiment » partie. Pour eux-elles, toutes ces choses sont des petits traumatismes – même si ce n'est pas voulu. Ce « racisme quotidien » qui existe partout peut déclencher du stress et entraîner des conséquences psychologiques profondes.

## Humour et racisme

L'humour est souvent utilisé pour défendre des propos racistes. Mais même s'il s'agissait « d'une simple plaisanterie sans intention malveillante » : les personnes qui sont victimes du racisme ne l'interprètent souvent pas de cette manière. Elles associent les blagues, histoires ou chansons racistes à des expériences douloureuses d'exclusion.



# Le racisme au sein du scoutisme

Le fait que nous grandissions avec des pensées racistes n'est pas de notre faute. Néanmoins, il est important que nous prenions nos responsabilités. Ici tu peux découvrir comment tu peux contribuer à ce que le racisme n'ait pas sa place au sein du scoutisme !

## Développe une attitude antiracisme

Pour être un exemple en tant que responsable, il est important que tu prennes conscience des moments où tu perçois et juges des gens comme « différents ». Ainsi, tu pourras remettre en question tes propres schémas de pensée racistes inconscients. Cela signifie également que tu dois être conscient·e de ton utilisation du langage et que tu remettes constamment en question les traditions (scoutes) et les adaptes.

## Sensibilise tes membres :

Parfois, les enfants et les jeunes font consciemment ou inconsciemment des remarques racistes dans leur quotidien scout. Dans le cas de discriminations racistes, il est très important de prendre des mesures concrètes. Cependant, il est également important de sensibiliser les enfants et les jeunes, même s'il n'y a pas eu d'incidents racistes. Tu pourrais organiser une activité permettant à tes membres de réfléchir à ce que nous avons tou-te-s en commun (peu importe d'où on vient ou à quoi on ressemble). Et que l'on devrait se traiter avec respect, dans l'esprit de la loi scout : « Écouter et respecter les autres ».

## Bibliographie / informations complémentaires



Liste des Centres de conseil pour les victimes du racisme membres du Réseau dans toute la Suisse ainsi que des exemples de cas, des guides juridiques et des dossiers thématiques : [www.network-racism.ch](http://www.network-racism.ch)

Olaolu Fajembola / Tebogo Nimindé-Dundadengar: Gib mir mal die Hautfarbe. Mit Kindern über Rassismus sprechen, Weinheim 2021.

# Si tu es témoin de racisme :

## Aborder le racisme

En tant que témoin d'une discrimination raciale, tu as le choix de garder le silence ou d'intervenir. Il ne faut pas laisser cette responsabilité à ceux·celles qui doivent y faire face constamment. Fais preuve de courage civique et intervien ! Cela peut se faire de plusieurs façons : dis de manière forte et claire que ce comportement n'est pas acceptable ou discute de la situation avec le·la RG/membre de l'aumônerie/coach J+S.

## Protéger les personnes concernées

Il faut toujours prendre au sérieux les expériences racistes et il ne faut pas les minimiser. Un·e participant·e qui est touché·e par une situation de discrimination raciste doit être protégé·e immédiatement : Soustrais la personne de la situation, demande-lui ce dont elle a besoin, implique des ami·e·s qui peuvent soutenir la personne si besoin. En aucun cas, il ne faut ignorer la situation, minimiser l'expérience ou faire quelque chose que la personne concernée ne souhaite pas.

## Traitement de l'acte en groupe

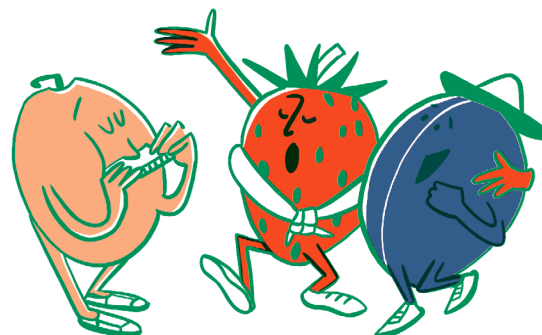
Ne condamne pas l'auteur·e, mais l'acte. On ne peut changer une attitude raciste que si l'on fait réfléchir la personne concernée au comportement qu'elle a eu. Essaie plutôt d'analyser la situation dans le cadre d'une discussion avec toutes les personnes concernées. Cependant, fais-le seulement si la personne concernée est prête à le faire et ne la mets pas inutilement au centre de l'attention. Tu peux faire appel à des spécialistes pour mener ce genre de discussion.

Check!

# Diversité liée à la migration



Presque la moitié des personnes qui vivent en Suisse ont elles-mêmes ou dans leur famille un passé migratoire. Pour de nombreux·euses habitant·e-s de la Suisse, les expériences migratoires font partie de leur propre histoire de vie : ils-elles ont le sentiment d'appartenir à différents cercles d'appartenance, parlent différentes langues et échangent avec d'autres personnes qui ont la même expérience. Pour de nombreux·euses jeunes, il est tout à fait normal de porter le voile, de s'abstenir de consommer certains aliments pour des raisons religieuses ou d'assister leurs parents en tant que traducteurs·trices parce qu'ils ne parlent pas la langue nationale. Pour la plupart d'entre eux-elles, il est tout à fait normal de se sentir intégré·e à la Suisse.



## Des personnes avec un passé migratoire au sein de la maîtrise

Les membres ayant un passé migratoire sont encore sous-représenté·e-s dans de nombreuses maîtrises. Cela est dû au fait que le scoutisme n'est pas accessible à tout le monde de la même manière – et que certaines personnes n'ont jamais entendu parler du scoutisme ! Pour que tout le monde se sente bienvenu et valorisé au sein du scoutisme, nous devons considérer la diversité liée à la migration en Suisse comme une opportunité et un enrichissement.

## Structures inclusives

La façon dont un groupe est organisé peut favoriser ou entraver la diversité culturelle. Bien entendu, il est important que des valeurs telles que l'égalité, le respect mutuel et la tolérance aient leur place dans les statuts de votre association et la charte de camp. Vous pouvez également communiquer ces valeurs vers l'extérieur, par exemple en publiant une prise de position claire en faveur de la diversité culturelle et contre le racisme et les comportements discriminatoires sur la page d'accueil du site internet de votre groupe. Mais les actions individuelles concrètes comptent aussi. Cela inclut, par exemple, que vous intégrez des responsables ayant un passé migratoire dans la maîtrise et que vous les soutenez, afin que ces personnes puissent devenir des modèles et des personnes de référence pour d'autres.





# Promotion de la diversité culturelle dans le scoutisme

Une question centrale se pose, que ce soit dans les activités de découverte ou dans la conception du site internet : Réussissez-vous à présenter le scoutisme comme un loisir facile d'accès où tout le monde est bienvenu et où l'on peut « juste » participer à peu de frais ? Pour de nombreux-euses nouveaux-elles, la culture associative de la Suisse et en particulier le principe des organisations de jeunesse comme le scoutisme (« les jeunes encadrent les jeunes ») sont inconnus.

## Activités de découverte

Si possible, fournis des flyers dans différentes langues. Tu peux organiser des activités de découverte dans les quartiers où la population issue de l'immigration est importante. D'autres moyens de publicité sont les différentes communautés culturelles ou les canaux médiatiques en d'autres langues. La mise en réseau avec les associations de migrant-e-s de la région peut également s'avérer être très utile. Les personnes membres d'associations, mais aussi les membres scout-e-s ayant un passé migratoire ainsi que leurs parents peuvent jouer un rôle important.

## Communication écrite

Essaie d'informer un maximum de manière simple et de choisir des moyens de communication accessibles à tout le monde : Présente les informations importantes de manière claire sur le site internet et pense à ce que le site internet soit également lisible sur les téléphones portables. Les coordonnées des personnes de contact doivent être facilement accessibles et les informations doivent être rédigées dans un langage simplifié. Pour les « nouveaux-elles venu-e-s dans le scoutisme », les conditions-cadres les plus importantes pour la participation devraient également être claires.

## Représentation positive de la diversité culturelle et de la migration

Afin qu'un plus grand nombre de personnes puissent s'identifier au scoutisme, il est important de présenter sur le site internet et sur les flyers des personnes issues de différents milieux de vie comme des membres égaux-ales et évident-e-s du scoutisme. Lors des choix de thèmes et lorsque tu détermènes les personnages principaux, tu peux veiller à ce que des membres provenant de différents milieux de vie puissent s'identifier à ces personnages. De plus, tu peux représenter la migration dans les histoires scouts.

Informations complémentaires



Idées de jeux sur les droits de l'homme :  
[www.compasito-zmrb.ch](http://www.compasito-zmrb.ch)

## Langage simplifié

Pour que les membres et les parents qui ne parlent pas la langue locale comprennent toutes les informations importantes, il faut communiquer de manière simple et claire – par oral et par écrit, dans les lettres aux parents et dans les textes sur le site internet du groupe. Voici quelques conseils :

- Fais des phrases courtes. Règle de base à suivre : une information par phrase.
- Fais des pauses et laisse le temps afin qu'on puisse te poser des questions.
- Parle fort et clairement.
- Évite de parler lorsqu'il y a d'autres discussions ou des bruits de fond.
- Illustre les termes importants spécifiques au scoutisme (la petite sacoche « scoute », foulard scout, Bonne Chasse, couteau suisse, ...) avec des images ou montre-les directement lors des explications orales.

Check!





Des milliers de personnes ont demandé l'asile politique en Suisse au cours des dernières décennies. Fin 2019, selon l'UNHCR, l'organisation internationale de protection des réfugiés, 80 millions de personnes ont dû quitter leur pays contre leur gré, soit une personne sur cent dans le monde.

## Raisons pour fuir

Les raisons pour lesquelles les personnes se rendent dans un autre pays pour demander l'asile varient. Certaines vivent dans une telle pauvreté qu'elles n'ont aucune chance de mener une vie décente dans leur pays d'origine. La majorité des migrant-e-s partent des pays du Sud vers les pays du Nord. Cela démontre à quel point la migration est influencée par les inégalités économiques et sociales. Le changement climatique devient également un facteur de plus en plus central : Ces dernières années, de plus en plus de personnes ont migré en raison de catastrophes naturelles. D'autres quittent leur pays parce qu'elles sont persécutées – pour des raisons religieuses, politiques, ethniques ou liées au genre, par exemple à cause de leur orientation sexuelle. Dans de nombreux cas, les personnes ne décident pas volontairement de devenir des migrant-e-s : L'émigration est souvent le seul moyen de continuer à vivre. Il y a donc diverses raisons qui poussent les gens à quitter leur maison et leur pays. Une raison est cependant commune : l'espoir d'une vie meilleure.

## La procédure d'asile en Suisse ?

En Suisse, la procédure d'asile est gérée par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM). Lorsqu'une personne demande l'asile en Suisse, les raisons de sa demande sont examinées. Si les autorités compétentes décident que cette personne a le droit de demander l'asile en Suisse, cette personne est admise comme

requérant-e d'asile dans le cadre de la procédure dite d'asile (permis de séjour N). Les autorités compétentes décident ensuite si la demande d'asile de la personne est acceptée. Si tel est le cas, la personne se voit accorder le statut de « réfugié-e reconnu-e » (permis de séjour B).

Cependant, les autorités compétentes décident souvent qu'un-e requérant-e d'asile n'a pas de raisons suffisantes pour se voir accorder le statut de « réfugié ». Toutefois, cette personne ne peut pas non plus être renvoyée dans son pays d'origine, car sa vie y serait toujours en danger. Dans ce cas, la personne concernée se voit accorder une admission temporaire en Suisse jusqu'à ce qu'il soit possible de retourner dans son pays (autorisation de séjour F).

## Sans-papiers

Si la procédure d'asile se termine par une décision négative, la demande d'asile est rejetée et la personne ayant demandé l'asile doit quitter la Suisse dans les jours qui suivent. Cependant, pas tout le monde ne le fait. Certaines personnes séjournent en Suisse de manière illégale, c'est-à-dire sans documents qui pourraient confirmer la légalité de leur séjour (d'où le nom de « sans-papiers »). La plupart des sans-papiers vivent dans des conditions très difficiles et souvent précaires.

## Informations complémentaires



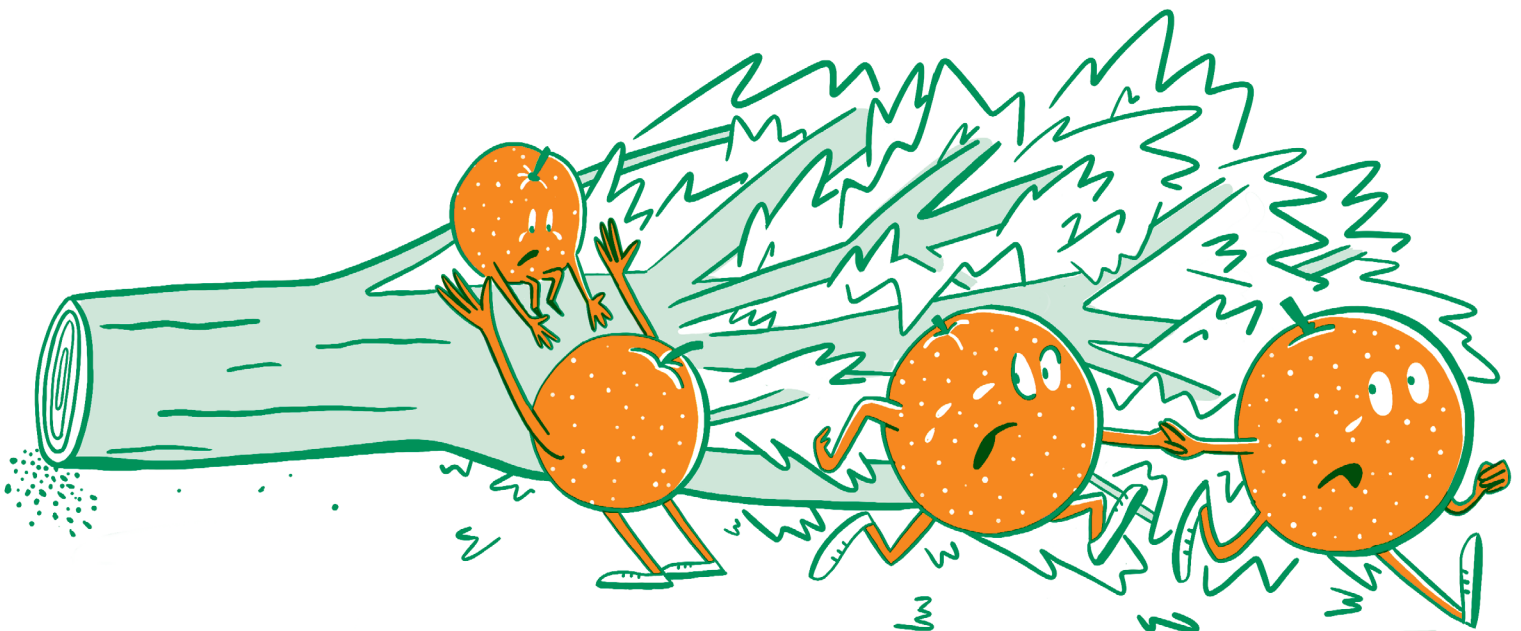
A l'association Pfasyil, des responsables scout-e-s proposent des activités accessibles pour requérant-e-s d'asile : [www.pfasyil.ch](http://www.pfasyil.ch)



Organisation suisse d'aide aux réfugiés : [www.osar.ch](http://www.osar.ch)



Plate-forme sur les sans-papiers : [www.sans-papiers.ch](http://www.sans-papiers.ch)



# Scoutisme et asile

Quelle importance accordes-tu au contact avec des jeunes de ton âge ? C'est probablement assez important pour toi, n'est-ce pas ? Les enfants et les jeunes requérant·e·s d'asile ressentent exactement la même chose, qu'ils·elles soient arrivé·e·s seul·e·s ou avec leur famille. Cependant, il n'est pas toujours facile pour eux·elles d'entrer en contact avec des jeunes de leur âge en dehors du centre d'asile. A l'inverse, il existe plusieurs possibilités pour les groupes scouts d'entrer en contact avec des enfants et des jeunes demandant l'asile.

## Prendre contact

Dans certains cantons, il existe par exemple des groupes « Pfasyl » : Ce sont des scout·e·s qui collaborent avec un centre d'asile. En outre, les associations qui s'engagent pour les personnes ayant vécu une fuite sont de bons points de contact. Renseigne-toi auprès de l'Office cantonal des migrations pour savoir quelles organisations sont actives dans le domaine de l'asile dans ton canton. Il existe souvent des associations qui organisent des rencontres accessibles facilement pour les personnes ayant vécu une fuite. Vous pouvez y proposer un après-midi de jeu en collaboration avec des associations du domaine de l'asile ou organiser une visite de votre groupe par l'intermédiaire de l'association. Toi et ta maîtrise pourriez également visiter un centre pour requérant·e·s d'asile mineur·e·s non accompagné·e·s (centre RMNA). Attention : la visite des centres fédéraux d'asile (CFA), où les personnes attendent l'acceptation de leur demande d'asile, est strictement réglementée.

## Rencontres

Être engagé·e dans une procédure d'asile est stressant. Les requérant·e·s d'asile attendent une décision pour savoir s'ils·elles peuvent rester ou doivent partir. Il se peut que l'on te demande de l'aide. Dans ces cas, il est important que tu te souviennes que tu es avant tout responsable scout·e. Il n'est pas de ton devoir d'aider les personnes avec leur demande d'asile – il est préférable de faire appel à une aide professionnelle.

Parfois, les rencontres avec des requérant·e·s d'asile et leurs histoires sont lourdes. Peut-être que dans ton groupe, quelqu'un se sentira à un moment ou à un autre submergé par ses émotions. Si tu es responsable ou participant·e, parle de tes expériences ou adresse-toi aux responsables de la diversité et de l'inclusion de ton canton pour obtenir de l'aide.

# Activités avec des enfants et des jeunes requérant·e·s d'asile

Les enfants et les jeunes requérant·e·s d'asile n'ont probablement pas vécu les mêmes expériences que les autres membres dans ton groupe. Leur quotidien est également différent sur de nombreux points. Par conséquent, tu dois tenir compte de certains éléments :

- Tou·te·s ne parlent pas la langue locale. Veillez à ce que vos explications soient compréhensibles pour tout le monde.
- Veillez à ce que vos activités ne coûtent pas cher. Leurs moyens financiers sont souvent limités – et si l'on prend le tram jusqu'à une piscine et que tout le monde y achète une glace, l'activité peut rapidement coûter vingt francs. L'unité peut-elle peut-être prendre à sa charge les petits montants ?
- Les centres d'asile sont souvent situés loin des centres d'habitation. Veillez donc à ce que vos points de rassemblement soient facilement accessibles en transports publics et/ou à vélo.
- Planifiez soigneusement les activités. Certains enfants et jeunes ont vécu des expériences traumatisantes dans le passé qui pourraient refaire surface dans certaines circonstances – par exemple, lors d'activités nocturnes. Si tu n'es pas sûr·e, parles-en aux jeunes, aux parents ou à d'autres tuteur·trice·s avant l'activité.

# Check-list pour un quotidien scout inclusif

Les questions suivantes ont pour but d'attirer votre attention sur les différents niveaux sur lesquels nous pouvons travailler pour rendre le quotidien scout aussi inclusif que possible. Elles servent de complément aux fiches d'information, qui sont elles-mêmes destinées à servir comme base permettant d'aborder les différents sujets. Il est presque impossible de répondre OUI à toutes les questions. Mais prendre conscience des situations et des domaines dans lesquels tu peux apporter un changement est une première étape importante. Si tu es conscient·e de cela, tu peux réagir à la discrimination et contribuer activement à un quotidien scout inclusif. Même les petits changements ont un impact important.

## Vérifie ton thème :



- Les personnages de votre thème s'écartent-ils des modèles stéréotypés plutôt que de les renforcer ?
- Les couples de même sexe, font-ils également partie de votre thème ?
- Avez-vous rarement ou jamais recours à des rôles stéréotypés « d'autres cultures », comme par exemple, les Chinois·e-s, les Indien·ne-s d'Amérique ou les Italien·ne-s ?

## Vérifie ton comportement envers les membres :



- Utilisez-vous un langage inclusif au lieu de la forme masculine courante lorsque vous vous adressez à vos membres ?
- Prenez-vous au sérieux les opinions des participant·e-s récemment arrivés en Suisse de la même manière que celles des participant·e-s qui ont grandi en Suisse ?

## Vérifie l'accessibilité à vos activités :



- Vos activités sont-elles abordables ?
- Certain·e-s responsables parlent-elles·ils une autre langue que le français ?
- Vos membres peuvent-ils se rendre au point de rassemblement facilement et à moindre coût ?
- Transmettez-vous activement les informations concernant les offres de soutien financier existantes dans votre groupe ?

## Vérifie la mentalité de ta maîtrise :



- Prenez-vous le temps de parler de préjugés ?
- Lors de la planification d'une activité, pensez-vous activement aux différents besoins de vos membres, au-delà des rôles stéréotypés ?
- Veillez-vous à ce que les activités soient équilibrées entre les genres ? Par exemple, avez-vous des responsables féminins transmettant des connaissances de construction et des responsables masculins chantant des chansons ?
- Y a-t-il quelqu'un dans votre maîtrise qui ne parle pas couramment le français ?
- Y a-t-il quelqu'un dans votre maîtrise qui a lui-elle-même ou dans sa famille un passé migratoire ?
- Pensez-vous activement à la manière dont chacun-e peut avoir son mot à dire lors de vos séances ?
- Te sens-tu pris-e au sérieux par ta maîtrise lorsque tu abordes des sujets qui te dérangent ?
- En tant que maîtrise, réagissez-vous aux blagues dégradantes ?

## Vérifiez votre fonctionnement :



- Avez-vous discuté au sein de la maîtrise de ce que vous faites en cas de discrimination raciste/sexiste ?
- Si vous êtes témoin d'une situation sexiste/raciste/hostile/... en discutez-vous au sein du groupe ?
- Savez-vous à qui vous pouvez vous adresser si vous êtes dépassé-e-s par de telles situations ?

