



Scouts
du Canada

PP601-2020-12

Politique sur la diversité et l'inclusion

En vigueur : 15 décembre 2020

1. Contexte et considérations

› 1.1 Contexte

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

Selon l'OMMS, le concept de diversité¹ implique de reconnaître les personnes en tant qu'individus, en comprenant que chacun de nous est unique, avec ses propres qualités et caractéristiques, et en respectant ces différences. De ce fait, développer la diversité dans le scoutisme signifie valoriser les différences de chaque personne, ainsi que reconnaître la valeur ajoutée à sa mission éducative d'avoir des espaces

éducatifs et décisionnels diverses afin de créer des communautés cohésives et diversifiées aux niveaux local, national et mondial. Ceci implique d'agir activement pour l'inclusion².

Le comité mondial rappelle également que « le Scoutisme doit refléter les sociétés dans lesquelles il existe et travailler activement à accueillir tous les individus sans distinction. Cette diversité doit non seulement se refléter à travers les membres, mais aussi à travers les méthodes et les programmes utilisés au sein du Mouvement. » En conséquence, tel qu'énoncé dans la politique du Programme des Jeunes de l'ASC, le programme offert aux jeunes doit être ouvert à tous. Ce dernier permet la mise en place d'un environnement d'apprentissage rendant possible l'implication et la participation active des jeunes, ainsi que le développement des compétences nécessaires pour jouer un rôle actif dans leurs communautés. L'inclusion signifie que la culture, les programmes et les pratiques de l'ASC encouragent l'autoapprentissage, la prise de conscience des autres, la place de la différence afin que tous s'estiment soutenus et inspirés pour atteindre leurs objectifs.

1. La diversité est un état qui indique la pluralité. Elle fait référence à toutes les dimensions possibles d'une personne, comme l'origine nationale ou ethnique ou ethnoculturelle, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée, les aptitudes et le handicap, l'état de santé, la langue, la croyance religieuse ou spirituelle, la condition sociale, le secteur géographique, ou toute autre caractéristique définie dans les législations relatives aux droits de la personne provinciales, nationales ou internationales. La diversité reconnaît aussi l'intersectionnalité de ces dimensions qui peut exister dans une personne.

2. L'inclusion implique la valorisation de la diversité, l'égalité des chances, l'égalité d'accès, l'implication et la participation aux activités pour tous et toutes. Elle se traduit concrètement par le sentiment qu'éprouvent les personnes d'être reconnues, valorisées et de participer pleinement à leur milieu de vie, quelles que soient les réalités différenciées qui les caractérisent individuellement.

› 1.2 Considérations

- **1.2.1 Considérant que** le Mouvement scout est défini comme étant « ouvert à tous » tel qu'énoncé dans sa définition dans la constitution de l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout (OMMS) ;
- **1.2.2 Considérant que** le but du scoutisme est « de contribuer au développement des jeunes en les aidant à réaliser pleinement leurs possibilités physiques, intellectuelles, affectives, sociales et spirituelles, en tant que personnes, que citoyens responsables et que membres des communautés locales, nationales et internationales. » ;
- **1.2.3 Considérant que** le scoutisme est un mouvement d'éducation à la citoyenneté et au vivre ensemble ;
- **1.2.4 Considérant que** les droits et libertés de la personne sont définis et encadrés par un ensemble de dispositions législatives et réglementaires, auquel l'ASC souscrit, ses membres sont donc régis notamment par les textes suivants : Déclaration universelle des droits de l'Homme ; Charte canadienne des droits et libertés ; Loi canadienne sur les droits de la personne ; Convention relative aux droits de l'enfant ;
- **1.2.5 Considérant que l'ASC** fait partie de l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout qui affirme son soutien à l'Organisation des Nations Unies (ONU) au travers son engagement à offrir une éducation à la paix et aux droits de l'Homme ;
- **1.2.6 Reconnaissant que** la diversité et la différence sont un atout pour la société canadienne et que la valorisation de la diversité soit bénéfique pour l'évolution, la croissance et le développement du mouvement scout.

L'Association des Scouts du Canada (ASC) s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour offrir un scoutisme de qualité où tous sont traités avec respect et dignité.

2. Objectifs

Cette politique a pour objectif de servir de cadre de référence et d'appui au développement, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la diversité et de l'inclusion dans l'Association des Scouts du Canada (ASC). Elle fournit également des conseils et des directives à tous les membres jeunes et membres adultes, afin de promouvoir la diversité et l'inclusion et d'éliminer toute forme de discrimination au sein de ses différents paliers. Enfin, cette politique définit les thématiques transversales des concepts liés à la diversité et l'inclusion.

La politique sur la diversité et l'inclusion vise à soutenir les objectifs suivants :

- Offrir à tout individu de la société canadienne une égalité des chances d'épanouissement et de développement au sein du Mouvement scout, en accord avec ses valeurs et principes et la mission éducative francophone de l'Association des Scouts du Canada ;
- Éliminer tous les obstacles à la diversité et à l'inclusion dans les structures et programmes de l'Association des Scouts du Canada ;
- Développer le sentiment d'inclusion de tous les membres de l'ASC ;
- Éduquer aux droits humains les adultes et jeunes canadiens francophones membres du mouvement scout.

3. Principes

- **3.1** Tout individu de la société canadienne a droit à l'égalité des chances d'épanouissement et de développement au sein du Mouvement scout, en accord avec les valeurs et principes et la mission éducative de l'ASC ;
- **3.2** Le Mouvement scout et ses instances veulent être le reflet fidèle des communautés nationales et locales dans lesquelles le scoutisme existe ;
- **3.3** Tous les membres de l'ASC, bénévoles et professionnels, adultes et jeunes, à tous les paliers ont la responsabilité d'inclure et d'éliminer les obstacles ;
- **3.4** Le scoutisme canadien s'oppose à toute forme de discrimination qui brime les droits et libertés garantis dans la Charte canadienne des droits et libertés de la personne ;
- **3.5** Le scoutisme étant un mouvement éducatif, l'éducation aux droits humains est un outil clé dans la promotion de la diversité et l'inclusion dans la société.

4. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les membres de l'ASC : aux adultes et aux jeunes du Mouvement, autant comme bénévoles, membres du personnel ou bénéficiaires de programme de l'ASC.

Cette politique engage tous les paliers administratifs et éducatifs de l'ASC à revoir leurs pratiques, structures, procédures, règlements, programmes ou tout autre système sous leur gestion pour assurer qu'ils ne perpétuent pas des formes explicites ou implicites de discrimination. Elle encourage aussi tous les membres à jouer un rôle actif dans le développement et la mise en œuvre de pratiques inclusives.

Cette politique s'applique aussi aux personnes non-participantes de l'Association. En effet, une personne extérieure au Mouvement (exemples : parent, jeune non inscrit, etc.) peut déposer une plainte contre un groupe ou un district si elle est face à une forme de discrimination.

Pour rappel, le fait d'adopter ou de mettre en œuvre des programmes ou des arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit un groupe d'individus pour des motifs fondés ne constitue pas un acte discriminatoire. Ainsi, cela n'a pas pour effet d'interdire les politiques, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leur handicap. Les seuls obstacles limitant l'accès au Mouvement scout sont liés à la politique de protection des jeunes, afin que ceux qui en assurent la responsabilité leur permettent d'évoluer dans un environnement sécuritaire.

La politique de protection des jeunes prévaut sur la politique de diversité et d'inclusion. [Voir la politique protection des jeunes.](#)

Cette politique vient englober la procédure d'intégration de jeunes en situation de handicap, en vigueur depuis janvier 2017. [Voir la procédure en annexe \(b\).](#)

L'application de cette politique est sujette au respect du droit à la confidentialité. [Voir la politique de confidentialité.](#)

Cette politique est en accord avec la mission éducative de l'ASC d'offrir un programme éducatif pour les jeunes en français.

5. Responsable d'application

L'Association des Scouts du Canada ne tolère aucune forme de pratique d'exclusion ou de discrimination au sein du Mouvement scout.

En tant que membres de l'ASC, tous et toutes ont la responsabilité et l'obligation de veiller à ce que chaque jeune et adulte se sente accueilli, en sécurité et apprécié pour ce qu'il est et pour ce qu'il peut contribuer. Les adultes en particulier ont la responsabilité d'offrir un environnement libre d'obstacles à la diversité et l'inclusion qui permet à tout individu d'exercer son droit à l'égalité des chances d'épanouissement et de développement. Il est de leur responsabilité d'éduquer les jeunes à l'ouverture à l'autre et à la tolérance.

Aussi, tous ont le devoir de signaler ou de dénoncer avec diligence un manquement pouvant causer un préjudice de quelque nature, réel ou potentiel, aux membres de l'Association, adultes comme jeunes.

L'ASC confie plus particulièrement au district la responsabilité de l'encadrement et de la diffusion de ces politiques auprès de ses groupes. De son côté, l'Association s'engage à fournir aux personnes participantes l'aide et les ressources nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités, notamment en contribuant à leur formation et à leur encadrement.

Quant aux victimes de discrimination et d'exclusion déjà au sein de l'Association, elles peuvent déposer une plainte à travers le formulaire prévu dans la politique gestion des plaintes de l'ASC. [Voir la politique de gestion des plaintes en annexe \(c\).](#)

6. Actions

En conséquence, l'ASC, à tous ses paliers et composantes, s'engage à :

- **6.1** Établir les structures nécessaires (financières, éducatives et formatives) pour offrir du soutien aux bonnes pratiques en diversité et inclusion à tous les paliers, et des recours en cas de non-respect de cette politique ;
- **6.2** Interdire toute forme de discrimination et d'exclusion fondée sur quelconque motif de distinctions illicites en vertu de toute législation sur les droits de l'Homme ;
- **6.3** Veiller à ce que les instances de l'Association soient représentatives de la diversité de la société ;
- **6.4** Encourager la participation de tous et toutes, en étant attentif à ce que chacun puisse exprimer ses opinions ;
- **6.5** Mettre en place des programmes, guides ou politiques destinés à diminuer, supprimer ou prévenir les désavantages que subit un groupe pour des motifs de distinctions illicites ;
- **6.6** Prendre position en tant qu'organisation dans la société pour le soutien des droits humains, en accord avec le principe de justice énoncé dans la Loi scout ;
- **6.7** Renforcer des espaces inclusifs, en minimisant les obstacles qui entravent l'accès aux activités et en garantissant un environnement où chacun peut s'épanouir dans toutes ses potentialités ;
- **6.8** Rendre accessible toutes nos ressources et services (lieux, site web etc.) pour que chaque individu puisse y accéder équitablement ;
- **6.9** Réviser nos politiques, procédures et réglementations pour éliminer tout obstacle et s'assurer qu'elles reflètent notre engagement envers la diversité et l'inclusion ;
- **6.10** Revoir nos documents, ressources et ouvrages pour s'assurer qu'ils ne représentent aucune forme de discrimination ou ne soient préjudiciables ;
- **6.11** Inclure l'éducation aux droits humains et à l'inclusion dans le programme des jeunes et dans le programme de formation des adultes ;
- **6.12** Faire un diagnostic organisationnel historique et contemporain des formes d'oppression que peut avoir perpétué le Mouvement scout francophone canadien ;
- **6.13** Mesurer et évaluer les procédures et les pratiques mises en place pour la diversité et l'inclusion dans un esprit d'amélioration continue ;
- **6.14** Inclure des spécialistes en diversité et inclusion et des personnes représentantes de groupes marginalisés pour guider, améliorer et évaluer les pratiques de l'Association ;
- **6.15** Promouvoir le caractère de spiritualité neutre dans l'Association, en laissant à chacun une adhésion spirituelle de son choix, vécue et exprimée dans le scoutisme dans un esprit de fraternité, des intérêts du Mouvement dans son ensemble et marquée de la Loi et Promesse scout.

Adoptée le 15-12-2020, résolution 2020-12-15-02

a. Définitions thématiques transversales des concepts liés à la diversité et l'inclusion

Discrimination : Accorder un traitement défavorable, exclure ou marginaliser certaines personnes ou certains groupes de personnes sur la base de stéréotypes, de préjugés ou de caractéristiques stigmatisantes. La discrimination peut être faite par action ou omission, subtilement ou ouvertement, directement ou indirectement, intentionnellement ou non.

Minorité : C'est un groupe numériquement inférieur par rapport au reste de la population, en position non-dominante, dont les membres ont des caractéristiques ethniques, religieuses ou linguistiques différentes de celles du reste de la population et qui manifeste, même implicitement, un sentiment de solidarité pour préserver leurs culture, traditions, religion ou langue.

Motifs de distinction illicites : Selon la Loi canadienne des droits et liberté de la personne, les motifs de distinction illicites sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique ou ethnoculturelle, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

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

Vulnérabilité : La vulnérabilité est un concept relatif et dynamique qui fait référence à la capacité réduite d'une personne ou d'un groupe de personnes à faire face aux situations qui l'affectent et à s'en remettre. La vulnérabilité ne se limite pas à la pauvreté, mais inclut aussi les liens sociaux, la relation entre le genre et le pouvoir, les facteurs environnementaux, entre autres.

b. Procédure pour l'intégration des jeunes en situation d'handicap

La Charte des droits et libertés de la personne, une loi quasi constitutionnelle qui a préséance sur toute loi du Québec, interdit toute forme de discrimination qui a pour effet d'empêcher un individu d'exercer pleinement ses droits sur la base de certains motifs dont le handicap. Un groupe scout ne peut donc pas, par conséquent, refuser automatiquement un jeune en situation d'handicap. Afin de se conformer à la loi et d'intégrer un jeune en situation de handicap dans une unité, il est obligatoire d'évaluer, au cas par cas, la situation de chaque jeune handicapé et de lui assurer l'accommodement requis en fonction de sa situation, à moins de contrainte excessive.

L'accueil d'un jeune en situation de handicap peut être une formidable opportunité pour apprendre aux autres jeunes le respect, l'ouverture d'esprit, l'acceptation de la différence, la sensibilité, etc. Voici donc des informations qui vous guideront dans votre décision

Étape n° 1 : Vous devez recevoir la demande d'inscription ou d'accommodement et la traiter sur un même pied d'égalité que les autres demandes qui vous sont adressées. Vous devez donc évaluer les besoins spécifiques de l'enfant en situation de handicap et les accommodements dont il pourrait avoir besoin durant les activités AVANT de vous prononcer sur son inscription.

Étape n° 2 : Toute demande d'inscription ou d'accommodement pour un enfant en situation de handicap doit être analysée individuellement, au cas par cas. Vous ne pouvez établir des règles directrices pour un type de handicap, où toutes les solutions apportées seraient les mêmes pour tous les enfants présentant le même diagnostic.

Étape n° 3 : La recherche d'un accommodement est une démarche qui doit être réalisée en collaboration avec les parents ou les personnes responsables de l'enfant, qui doivent fournir les informations pertinentes à l'unité et au groupe afin de lui permettre d'évaluer les capacités de l'enfant à participer aux activités proposées. Le dialogue doit être au cœur du processus et la mesure d'accommodement ne devrait jamais se développer à sens unique.

Étape n° 4 : Avant de refuser l'inscription ou la participation d'un enfant en situation de handicap, vous devez considérer TOUS les accommodements possibles. Ainsi, si l'accommodement initial qui vous a été demandé entraîne une contrainte excessive pour votre groupe, vous devez considérer une solution alternative, en collaboration avec les parents ou les responsables de l'enfant. Ce n'est qu'une fois tous les scénarios analysés que vous serez en mesure de prendre une décision concernant l'inscription de l'enfant. Une contrainte peut être qualifiée d'excessive lorsque l'accommodement demandé entraîne : – une dépense importante ou excessive pour l'unité ou le groupe (par exemple des travaux de rénovation majeurs pour lesquels vous n'avez pas de financement externe et dont les coûts dépassent le budget du groupe) ; – une entrave réelle au fonctionnement de l'unité ; – une atteinte réelle et importante à la sécurité ou aux droits d'autrui.

c. Procédure de dépôt et gestion des plaintes

Pour le traitement d'une plainte, le plaignant se doit d'utiliser le formulaire prévu à cet effet. Par la suite, l'acheminer au palier supérieur de celui mis en cause ou le faire parvenir au centre national au courriel suivant : direction.administration@scoutsducanada.ca

Le traitement de la plainte devrait se faire dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Le plaignant sera informé de l'évolution du traitement de sa plainte et de sa conclusion, le cas échéant. Il est impératif que toutes les informations soient conservées au dossier du plaignant, du dépôt de la plainte jusqu'à sa conclusion.

Plaintes

Une plainte peut uniquement être faite contre un membre de l'Association des Scouts du Canada. Aux fins de la présente politique, un membre est toute personne qui :

- Était un membre en règle selon la définition de l'ASC au moment de l'incident ou du comportement faisant l'objet de la plainte et ;
- L'incident ou le comportement faisant l'objet de la plainte a eu lieu lorsque le membre exerçait ses fonctions scouts ou, l'incident ou le comportement faisant l'objet de la plainte a des répercussions malsaines dans le milieu scout.

Une plainte peut être déposée par :

- Un membre en règle selon la définition de l'ASC
- Toute personne qui était un membre en règle selon la définition de l'ASC au moment de l'incident ou comportement faisant l'objet de la plainte.
- Une personne extérieure au Mouvement (exemple : parent ou jeune non inscrit)

Une personne qui dépose une plainte doit :

- Éviter de discuter du dépôt de la plainte ou des allégations contenues dans la plainte et ;
- Déposer sa plainte dans un délai de trente (30) jours après l'incident ou le comportement faisant l'objet de la plainte.

Traitement d'une plainte

1. Prendre connaissance de toute plainte et entrer en contact avec le membre ou son représentant légal dans un délai de trois jours ouvrables suivant son dépôt ;
2. Traiter chaque plainte, en collaboration avec le palier concerné, de façon à déterminer les moyens d'intervention les plus susceptibles de répondre aux attentes du membre ou de son représentant légal ;
3. Le cas échéant, recommander au palier concerné la mesure qui lui paraît la plus équitable et la plus satisfaisante ;
4. Fournir au plaignant la décision par écrit, dans un délai habituel de dix (10) jours ouvrables après le dépôt de sa plainte ou, à défaut de pouvoir le faire ;
5. Informer le membre ou son représentant légal du délai supplémentaire, des motifs qui le rendent nécessaire et de la date approximative à laquelle une décision lui sera rendue.
6. Si le plaignant n'est pas satisfait, il peut demander une révision. Cette demande peut être formulée dans les trois mois suivant la première réponse. Si nécessaire, le Commissaire national et chef de la direction assurera le suivi du processus de demande de révision avec la collaboration du Conseil d'administration de l'ASC. La décision rendue sera alors finale.

Employés

Si la plainte concerne un employé de l'ASC, celle-ci doit être directement envoyée au Commissaire national et chef de la direction au courriel : commissaire.chef@scoutsducanada.ca. Si la plainte concerne ce dernier, la plainte devra alors être directement acheminée au président de l'Association des Scouts du Canada.

Reddition de gestion et bilan annuel

Pour ce qui est des plaintes reçues au palier du commissariat national, le Commissaire national et chef de la direction assurera la reddition de gestion des plaintes reçues. À cette fin, il produira un rapport annuel et des rapports semestriels des interventions. Par souci de satisfaction de la clientèle et de transparence, nous recommandons fortement aux districts et aux groupes d'appliquer cette même reddition de gestion.

Aux fins de la production de ces rapports et pour rendre compte de la gestion de l'insatisfaction, tous les renseignements relatifs aux plaintes seront consignés au registre prévu à cette fin. Les plaintes seront revues sur une base annuelle afin d'évaluer la récurrence et la fréquence des plaintes pouvant indiquer le besoin de mettre en place des actions futures.



Association des Scouts du Canada

Centre national

7331 rue Saint-Denis,
Montréal, QC, H2R 2E5

514-252-3011 • 1 866 297-2688
infoscout@scoutsducanada.ca
scoutsducanada.ca