

Rapport d'évaluation : identifier les expériences de discrimination raciale dans le scoutisme

Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont pris le temps et eu le courage de remplir le questionnaire ! Vos réactions aident à dresser un tableau du racisme dans le scoutisme et à mettre en évidence les points sur lesquels on peut continuer à travailler, en matière de prévention du racisme.

Chaque expérience racontée dans le rapport d'évaluation est importante et doit être prise au sérieux. Toutefois, seuls quelques exemples concrets sont examinés en détails ici.

Avertissement : certains contenus du rapport peuvent déclencher des sentiments négatifs, lisez-les seulement si tu te sens prêt-e à le faire !

Si tu as d'autres questions, communications ou doutes, contacte-nous : dincl@msds.ch

La discrimination raciale - une définition possible :

Il existe différentes formes de discrimination. Il s'agit par exemple de la discrimination à l'encontre des personnes handicapées, des personnes homosexuelles ou des femmes... On parle de discrimination raciale lorsque des personnes sont insultées, menacées, désavantagées, etc. en raison de leur origine, de leur nationalité, de leur culture, de leur ethnie, de leur religion ou de la couleur de leur peau.

Le racisme se base sur une théorie supposant qu'il existe différentes races humaines, auxquelles on a attribué certaines caractéristiques et qui ont été classées de manière hiérarchique. Dans cette théorie, l'*Homme blanc* est considéré comme parfait, tandis que tous les autres lui sont inférieurs. C'est la théorie raciale qui a légitimé le commerce des esclaves. Les effets de cette théorie sont encore perceptibles aujourd'hui et sont ancrés en nous (voir aussi les fiches *Ouvert à tous* [lien en fin du document], Diversité et inclusion dans le scoutisme, Racisme, ou lutte contre le racisme).

Possibilités de signaler une discrimination raciale dans le scoutisme :

Tu peux t'adresser à ta ou ton responsable, ou à une personne de confiance. Tu as également la possibilité de t'adresser à la cellule de crise de ton canton, ou à celle du MSdS. Tu peux demander de l'aide à ton équipe cantonale Diversité et Inclusion ou à celle du MSdS. Les Services de protection contre la discrimination des cantons concernés, de même que le service d'alerte de Swiss Sports Integrity, sont d'autres instances de signalement.

Statistiques du sondage :

- 70 personnes ont répondu au sondage anonyme
- Des réponses sont venues des régions francophone, germanophone et italophone de la Suisse
- En moyenne, les participant-es ont mis 30 minutes à remplir le questionnaire
- 19 scout-es sur 70 ont déjà été témoin d'une situation de racisme
- 8 scout-es sur 70 ont déjà personnellement vécu le racisme



Les exemples cités étaient principalement des expressions verbales, orales et écrites ; deux exemples décrivent un acte physique. Qu'auraient souhaité les personnes concernées/victimes de racisme dans la situation décrite ? La réponse la plus fréquente a été la sensibilisation des responsables. En fin de compte, les réponses concernant la question de savoir si les situations respectives sont discutées au sein de la maîtrise ont été différentes, même si on peut dire que dans la plupart des cas elles sont abordées et discutées d'une manière ou d'une autre, et qu'il existe également des comportements qui ne tolèrent pas les discriminations.

Les discriminations sont fondées sur des caractéristiques extérieures et supposées, telles que l'origine, la nationalité, la couleur de peau, la religion, le statut social et la langue. Il s'agit de discriminations envers les noir-es, les Asiatiques, les juives et les juifs, les musulmans et les personnes issues de l'immigration. Les propos concrets étaient par exemple les mots "nègre", "esclave" ou les blagues racistes. Ont également été mentionnés des noms de totem racistes, l'appropriation culturelle et le fait de ne pas prendre au sérieux les expériences vécues par les personnes concernées.

Certains exemples peuvent être qualifiés d'expérience d'inégalité de traitement ou d'une autre forme de discrimination, mais pas de discrimination raciale.

Une personne a indiqué qu'elle avait abandonné son poste actuel dans le scoutisme, en raison des expériences vécues.

Exemples et mise en contexte :

Dans la suite, quelques exemples et extraits d'affirmations sont présentés et des contextualisations possibles sont ajoutées, sans prétendre à l'exhaustivité. De même, les exemples ont été légèrement adaptés afin de préserver l'anonymat.

Exemple d'observation :

"Un homme à la peau foncée s'est entendu dire qu'on ne le voyait pas dans le noir. Mais c'était plutôt une blague, je pense qu'il ne l'a pas mal pris non plus".

Cet exemple montre que la déclaration d'une personne non concernée, selon laquelle elle n'a pas ressenti la situation comme grave peut être vraie, mais qu'il s'agit avant tout d'une supposition. Il peut être difficile, lorsqu'on vient de l'extérieur, de se faire une opinion sur la situation sans demander aux personnes concernées. Celles-ci entendent malheureusement souvent dire que ce n'est pas si grave, que d'autres personnes subissent également des discriminations, qu'elles surréagissent. Ainsi, les expériences qu'elles ont vécues sont relativisées et leur sont déniées. C'est ce qu'on appelle en anglais le "derailing". Cela peut avoir pour conséquence que les personnes concernées n'osent pas (ou plus) raconter leurs expériences. L'affirmation peut avoir une intention amusante, mais l'humour combiné au racisme est généralement très sensible. Ici, la personne a été réduite à sa couleur de peau et celle-ci a servi de prétexte pour faire une blague. Cela peut être blessant pour la personne, même si elle rit peut-être sur le moment. Il est aussi vraisemblable que la personne a déjà entendu cette blague à plusieurs reprises. On peut également parler ici de micro-agression, l'une des innombrables petites déclarations sur la couleur de peau qu'une personne concernée doit entendre à longueur de journée (voir également les fiches d'information Ouvert à tous, chapitre Racisme).



Exemple d'une personne concernée :

„Ich werde immer wieder gefragt woher ich komme, nur aufgrund meiner äusserlichen Merkmale, obwohl ich in der Schweiz geboren und aufgewachsen bin.“

C'est sans doute l'une des questions les plus posées. Dans la discussion, les mêmes déclarations reviennent sans cesse : "pourquoi ne puis-je plus poser cette question ?", "Mais alors, je ne sais plus du tout ce que je dois demander ?", "En posant cette question, je souhaite manifester mon intérêt pour la culture de mon interlocuteur ou interlocutrice"... Tout d'abord, tu peux continuer à poser cette question. Mais tu dois t'attendre à ne pas obtenir la réponse que tu espères. Il y a des personnes qui n'ont aucun problème avec cette question, mais tu dois te contenter de la réponse que tu reçois. Il y a tellement d'autres questions intéressantes que tu peux poser à la place : "quelle est ton activité scout préférée ?", "Qu'est-ce que tu aimerais apprendre dans le scoutisme ?", "Quel menu as-tu déjà cuisiné sur le feu ?", ... La difficulté de la question réside dans le fait que les personnes sont automatiquement classées, sur la base de caractéristiques extérieures et supposées - comme des personnes qui ne peuvent visuellement pas être originaires de Suisse. Cela leur donne le sentiment de ne pas en faire partie, même si, comme décrit, elles peuvent être nées et avoir grandi en Suisse. Derrière cette question se cache souvent une autre question implicite : "pourquoi ne nous ressembles-tu pas ?" Et par "nous", on définit la normalité et la personne concernée comme différente. De même, il s'agit d'une question personnelle à laquelle toutes les personnes ne souhaitent pas répondre à l'instant. De plus, les BIPoC (Black, Indigenous, People of Color) se voient poser cette question beaucoup plus souvent que les personnes blanches, ce qui peut être pénible.

Exemple d'une personne concernée :

"Mi è stato detto che non sono idoneo a ricoprire posizioni perché sono un uomo bianco, il che non è in linea con le idee di diversità, a prescindere dalle competenze".

La personne peut avoir été victime d'une inégalité de traitement en raison du refus d'occuper le poste, qui a déclenché en elle des émotions négatives. Il ne s'agit cependant pas de discrimination raciale (voir définition). La question que nous pouvons nous poser ici est de savoir à quelle fréquence la personne est désavantagée, exclue ou insultée parce qu'elle est blanche et de sexe masculin. Combien de fois ces caractéristiques extérieures et supposées sont-elles considérées comme un désavantage, ou au contraire un privilège ?

Exemple d'une personne concernée :

“Beispiele mit rassistischem oder diskriminierendem Inhalt. Jugendliche Teilnehmende verwendeten beleidigende Worte wie N* oder Skl*ve“.

Les mots "nègre" et "esclave" doivent clairement être considérés comme racistes, car, outre le fait qu'ils sont très blessants, ils visent tous deux des groupes de personnes spécifiques qu'ils



insultent et dévalorisent. Ces termes n'ont jamais été et ne sont jamais utilisés dans un contexte positif, mais servent entre autres à montrer aux personnes noires qu'elles ont moins de valeur que les humains. Et même si les BIPOC utilisent ces termes entre elles et eux ou s'ils sont également utilisés dans la musique des BIPOC, le contexte n'est pas le même que lorsqu'une personne blanche utilise ces termes.

Recommandations pour la poursuite du travail au sein du Mouvement Scout de Suisse :

"Da noi tutti sono trattati in modo uguale e sono valorizzati". Ce retour de l'enquête sonne bien, mais ne semble pas être une réalité. Au contraire, le sondage montre sans surprise que le racisme est aussi présent dans le scoutisme.

Le fait que la majorité des scout-es qui ont répondu à l'enquête ne ressentent pas de racisme, peut signifier que nous ne sommes pas toujours conscient-es qu'il s'agit de discrimination raciale. C'est aussi un fait que les BIPOC sont une minorité dans le scoutisme, et que leurs expériences ne sont donc pas assez visibles ou écoutées. De plus, si les personnes non concernées ont le choix de se confronter à la discrimination raciale, les BIPOC ne l'ont pas.

1. Identification de la discrimination raciale dans le scoutisme :

Cette enquête est une première étape importante. Nous apprenons à nommer et à reconnaître les expériences. Même si cela nous amène à nous sentir mal à l'aise, à adopter une attitude défensive et à commettre d'autres erreurs, cela fait partie du processus.

Pour la première fois cette année, les personnes concernées ont pu faire part de leurs expériences dans le cadre d'un projet d'échange. Elles ont ainsi pu s'exprimer et leurs dires ont été pris au sérieux. De telles possibilités méritent d'être soutenues à l'avenir également.

2. Sensibilisation et renforcement des responsables :

Cela peut se faire à différents niveaux, par exemple pendant les cours de formation en intégrant les fiches d'information *Ouvert à tous* ou par le biais d'événements de sensibilisation organisés par les équipes DINCL cantonales. Les responsables peuvent gagner en assurance en reconnaissant la discrimination raciale, en apprenant à la gérer et en l'abordant au sein de la maîtrise et du groupe. De même, leur intervention permet de répondre au souhait des personnes concernées de ne pas toujours être celles qui amènent le sujet.

3. Ouverture institutionnelle :

Le racisme doit être considéré comme un problème de société. L'ouverture institutionnelle implique une réflexion sur la diversité et la visibilité des personnes. Quelles perspectives sont prises en compte ou, le cas échéant, manquent. Qui a la possibilité de s'impliquer, qui prend quelles décisions et dans quelle mesure l'offre du scoutisme inclut/exclut des personnes. Le Mouvement Scout de Suisse se trouve également dans ce processus et travaille à l'ouverture



de l'association, avec des objectifs stratégiques concrets. Les mesures aident à reconnaître la discrimination raciale aux différents niveaux de l'association, à la nommer et à y réagir.

"Il ne doit plus y avoir de racisme et nous devons en parler" a été écrit dans les remarques générales du sondage. C'est peut-être un objectif trop ambitieux, que de vouloir qu'il n'y ait plus de discrimination à l'avenir dans le scoutisme et dans la société. Cependant, les valeurs de notre Loi scout sont tout à fait compatibles avec l'engagement contre la discrimination raciale :

Nous voulons être ouvert-es aux différents besoins et réalités de vie, nous écouter activement et ainsi apprendre à mieux nous comprendre et nous respecter. Offrir notre aide, assumer la responsabilité des réactions et des actions contre la discrimination et affronter les difficultés avec confiance, en vue d'un scoutisme futur plus sensible au racisme et à la discrimination.

Pour approfondir le sujet :

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme :

<https://network-racism.ch>
<https://network-racism.ch/fr/accueil.html>,
<https://network-racism.ch/it/home.html>

Page de signalement de Swiss Sports Integrity:

<https://www.sportintegrity.ch/organisation/vorfall-melden>,
<https://www.sportintegrity.ch/fr/organisation/signaler-un-incident>
<https://www.sportintegrity.ch/it/organizzazione/segnalare-un-incidente>

Fiches d'information Ouvert à tous : https://pfadi.swiss/media/files/79/215101de-merkblatt_diversitaetundinklusioninderpfadi.pdf

https://pfadi.swiss/media/files/a0/215101fr-ouvert_a_toutes_-_diversite_et_inclusion_au_sein_du_scoutisme.pdf

https://pfadi.swiss/media/files/9c/215101it-schedeinformativa_diversitaeinclusionenelloscoutismo.pdf

UK Scouts, Resources about Race

<https://www.scouts.org.uk/volunteers/inclusion-and-diversity/including-everyone/race-and-ethnicity/black-history-month/resources-about-race/>

UK Scouts, Race Equity

<https://www.scouts.org.uk/about-us/strategy/our-programmes-of-work/race-equity/>

Diversity, Equity and Inclusion – WAGGGS Anti-Racism Report and Action Plan

<https://www.wagggs.org/en/resources/resource-listing/?search=report+racism>

UNICEF – Wie Eltern mit ihren Kindern über Rassismus sprechen können



<https://www.unicef.ch/de/aktuell/blog/2020-06-08/wie-eltern-mit-ihren-kindern-uber-rassismus-sprechen-konnen>

Etat de Fribourg : Racisme systémique (vidéo en français, sous-titres en allemand)
<https://www.youtube.com/watch?v=o0QWG4Cuin4>

Service fédéral de lutte contre le racisme :

<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/FAQ/wie-definiert-die-fachstelle-fuer-rassismusbekaempfung-rassismus.html>).

<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/demandes-et-reponses/comment-le-service-de-lutte-contre-le-racisme-definit-il-le-raci.html>

<https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/frb/domande-e-risposte/razzismo-e-discriminazione-razziale--come-li-definisce-il-serviz.html>

Service fédéral de lutte contre le racisme – feuille de route de l'ouverture institutionnelle :

<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/Roadmap.html>

<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/Roadmap.html>

<https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/frb/shop-bestellungen-und-publicationen0/Roadmap.html>

