



Qui peut jouer un rôle dans la création d'un environnement inclusif et respectueux pour les participant.e.s de la communauté LGBTQIA2S+ ? En voici quelques-un.e.s pour lesquel.le.s nous avons développé des ressources :

- 1 Les personnes en gestion d'environnements de sport, de loisir ou de plein air
- 2 Les membres de conseils d'administration
- 3 Les personnes en charge de participant.e.s, d'un groupe ou d'une équipe



Initiative rendue disponible grâce à : Québec 



## Les personnes en gestion d'environnements de sport, de loisir ou de plein air

Voici quelques actions concrètes que vous pouvez entreprendre :



S'éduquer et s'informer sur le sujet



Former et sensibiliser ses membres



Utiliser un langage inclusif



Visibilité et symboles



Vestiaires



Uniformes et codes vestimentaires



Position de l'organisation



Politiques et codes de conduite



### S'éduquer et s'informer sur le sujet

En suivant des formations données par des organisations qui ont pour mission l'inclusion des personnes LGBTQIA2S+.

Grâce à des discussions avec des membres de la diversité sexuelle et pluralité de genres (DSPG) qui sont expert·e·s et ouvert·e·s dans l'accompagnement.

### Former et sensibiliser ses membres

Offrir des formations régulières sur la diversité, l'inclusion et les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQIA2S+. Cela peut inclure des sessions de sensibilisation pour les divers acteur·trice·s du monde du sport, du loisir et du plein air (participant·e·s, pratiquant·e·s ; parents, proches ; entraîneur·e·s, instructeur·trice·s, accompagnateur·trice·s, animateur·trice·s, guides ; organisations sportives, de loisir et de plein air ; officiel·le·s, employé·e·s et bénévoles) afin de promouvoir la compréhension et le respect.

### Utiliser un langage inclusif

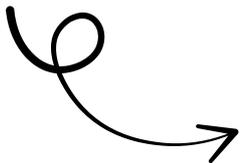
Utiliser un langage respectueux et inclusif dans toutes les communications officielles et informelles. Cela englobe l'utilisation de pronoms corrects, éviter d'utiliser des stéréotypes, de mégenrer et de morinommer. Cela passe aussi par la reconnaissance des différentes identités de genre et orientations sexuelles.

Favoriser le langage épïcène et/ou la rédaction inclusive dans les communications.

Si vous devez d'une quelconque manière sonder l'identité de genre, le genre, le sexe biologique et/ou l'orientation sexuelle des parties prenantes de votre environnement, assurez-vous d'offrir tous les choix de réponses possibles ou d'offrir l'option *autre* pour les personnes qui ne souhaitent pas s'identifier.



## Visibilité et symboles

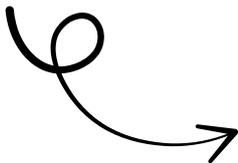


Afficher des symboles et des signes de soutien à la communauté LGBTQIA2S+, tels que :

- des drapeaux arc-en-ciel ;
- des autocollants ;
- des images de la diversité sous toutes ses facettes (p.ex. personnes de différentes nationalités, faisant partie de la diversité sexuelle et de genre, de différents âges, diversité culturelle, diversité corporelle, etc.) ;
- le visuel du « Mouvement alié-e-s » de Sport'Aide disponible sur notre site Internet ;
- ou tout autre représentation visuelle.

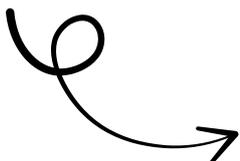
Cela peut contribuer à créer un environnement où les personnes LGBTQIA2S+ se sentent reconnues et acceptées.

## Vestiaires



Aménager des vestiaires ainsi que des toilettes accessibles et non genrées dans toutes les installations. Si ce n'est pas possible, proposer des options ou des alternatives accomodantes et respectueuses des besoins de chacun-e.

## Uniformes et codes vestimentaires



Veiller à ce que les uniformes et les codes vestimentaires respectent l'expression de genre individuelle, proposer des options unisexes.



## Position de l'organisation

Communiquer clairement l'engagement de l'organisation envers les expériences sécuritaires et positives pour tou-te-s les participant-e-s.

Exemples :

- Rendre disponible un communiqué sur le site Internet de l'organisation ;
- Documentation remise lors de l'inscription aux activités ;
- Identification des comportements d'intimidation comme étant inacceptables ;
- Affiches sur la position de l'organisation concernant divers sujets : politiques anti-harcèlement, codes de conduite, politique d'intégrité (s'il y a lieu), événements annuels (p.ex. 17 mai Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie).

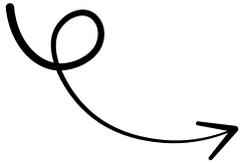
Voir que pas juste mon équipe pis moi qui m'a *backé*, mais voir que toute la communauté du volley, puis du RSEQ étaient derrière moi puis qui disaient « on veut que tu sois présente aux compétitions, on veut que tu performs », c'est là que ça l'a fait « ok, regarde, mon sport est en arrière de moi, je peux foncer tout droit ».



Valentina Cagna,  
pionnière de  
l'approche Inclusion



## Politiques et codes de conduite



Élaborer et mettre en œuvre des politiques claires et inclusives qui interdisent toute forme de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

Ces politiques devraient également inclure des mesures contre le harcèlement et des procédures de signalement.

Avoir des protocoles clairs et immédiats pour répondre aux incidents de discrimination et/ou d'harcèlement basés sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre. Cela peut inclure des mesures disciplinaires, des sanctions éducatives et un soutien aux victimes.

Il importe de rendre accessible ces politiques et codes de conduite :

- Faire signer un contrat d'engagement en début de saison ou début d'année ;
- Déposer l'information sur le site Internet de l'organisation.



## Les membres de conseils d'administration

Voici quelques actions concrètes que vous pouvez entreprendre :



Politiques et codes de conduite



Connaissance des ressources



Formation, prévention et sensibilisation



Création de plan d'action



## Politiques et codes de conduite

Rendre accessible l'information aux membres :

- Section sur le site Internet ;
- Dans les communications internes ;
- Sur les médias sociaux ;
- Affichage autre ;
- Version papier disponible sur demande.

Mettre en place des politiques anti-discrimination et anti-harcèlement pour les employé·e·s et bénévoles oeuvrant dans votre milieu.

Établir des attentes en matière de comportement pour tou·te·s les administrateur·trice·s, personnes en charge de groupe ou d'équipe (entraîneur·e·s, instructeur·trice·s, animateur·trice·s, accompagnateur·trices, etc.), officiel·le·s, juges, consultant·e·s, participant·e·s, pratiquant·e·s, sportif·ve·s, bénévoles, parents, proches et spectateur·trice·s. Ces attentes devraient promouvoir les principes de respect, de la non-discrimination, de la sécurité et du jeu équitable.

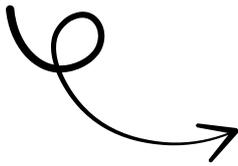
Offrir de la formation continue de manière systématique et obligatoire aux nouveaux membres du conseil d'administration.

## Connaissance des ressources

De par votre rôle au sein de l'organisation, il est possible que des gens vous partagent leur vécu, leurs préoccupations, leurs attentes ou toute autre demande personnelle. Il n'est pas attendu que vous soyez l'expert·e professionnel·le compétent·e pour leur répondre, toutefois, il importe de bien connaître les ressources vers qui les référer en cas de besoin.



## Création de plan d'action



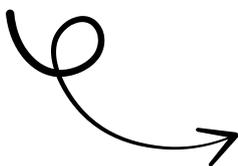
Ne pas attendre qu'une situation se présente pour connaître les façons d'y réagir convenablement, la préparation est de mise afin que la visée des démarches ainsi que les étapes soient claires.

S'appuyer sur les orientations et politiques en place (p.ex. Est-ce qu'il existe une politique pour la fédération québécoise ou la fédération canadienne sur le sujet? ; Est-il possible de s'inspirer des bonnes pratiques de d'autres milieux, provinces, pays?).

Le plan d'action et ses différentes étapes devraient pouvoir respecter la personne et la garder au centre des préoccupations.

Communiquer avec des instances œuvrant spécifiquement dans l'inclusion des personnes LGBTQIA2S+.

## Formation, prévention et sensibilisation



Organiser des sessions de formation régulières pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes de l'organisation de sport, de loisir et de plein air aux questions LGBTQIA2S+, dont les membres du personnel, les personnes encadrantes ou en charge d'un groupe ou d'une équipe (entraîneur·e·s, animateur·trices, instructeur·trice·s, etc.), les bénévoles, les parents et les proches ainsi que les sportif·ve·s et les participant·e·s. Cela peut contribuer à créer une compréhension commune des enjeux auxquels les sportif·ve·s et participant·e·s LGBTQIA2S+ peuvent être confronté·e·s, mais aussi prévenir des situations négatives.



## Les personnes en charge de participant·e·s, d'un groupe ou d'une équipe

Voici quelques actions concrètes que vous pouvez entreprendre :



S'éduquer et se sensibiliser



Accompagner la personne participante qui vit quelque chose de difficile



Connaissance des ressources disponibles pour soutenir



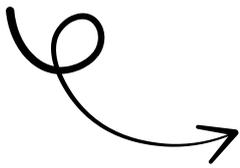
Contester la violence sous toutes ses formes



Création d'un environnement inclusif, sain et sécuritaire

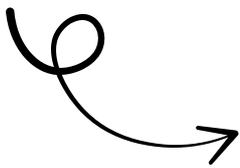


## S'éduquer et se sensibiliser



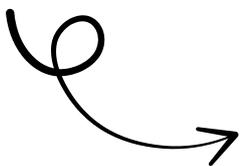
Comme entraîneur·e ou personne responsable d'un groupe, il peut être pertinent de vous familiariser avec les questions liées à la diversité sexuelle et la pluralité de genres (DSPG). Il est normal de ne pas tout connaître sur le sujet. Pour ce faire, vous pouvez participer à des formations sur la sensibilisation LGBTQIA2S+ pour mieux comprendre les défis spécifiques auxquels les personnes de cette communauté peuvent être confronté·e·s.

## Accompagner la personne participante qui vit quelque chose de difficile



Assurez-vous de respecter son rythme. Il arrive parfois que nous croyons savoir ce qui est le mieux pour elle ou lui, toutefois, nous oublions parfois d'être attentif·ve·s à ses attentes, ses besoins et ses capacités.

## Connaissance des ressources disponibles pour soutenir



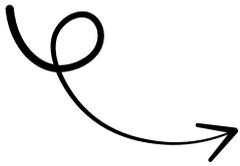
Si une situation survient, il importe de connaître les personnes vers qui vous tourner.

Il importe de connaître les ressources pour les personnes qui voudraient dénoncer une situation (p.ex. Officier des plaintes, Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), autorités policières).

La personne victime et la personne ayant posé un geste ont le droit d'être informées sur les ressources d'aide pour les accompagner, il est possible de communiquer avec des organisations spécialisées ou avec Sport'Aide qui les dirigera vers les bonnes ressources.



## Contester la violence sous toutes ses formes



Avec un accès facile aux différentes plateformes en ligne et médias sociaux (jeux vidéos, Internet, Instagram, Tik Tok, Facebook et Youtube), les participant·e·s sont exposé·e·s chaque jour à des exemples de comportements qui sont discriminatoires et/ou haineux, incluant des propos homophobes, transphobes, misogynes et sexistes. Cette exposition encourage et propage des préjugés et des stéréotypes qui ne dépeignent pas toujours la communauté LGBTQIA2S+ d'une manière positive. En tant que modèle auprès de votre groupe, vous pouvez contribuer concrètement à diminuer et à contrer les répercussions que cela engendre.

Il importe de réagir et de dénoncer les paroles, comportements, gestes et attitudes qui sont fondés sur la discrimination et/ou la haine. En effet, en n'intervenant pas, vous risquez d'encourager les pratiques qui entourent la violence et de contribuer à sa normalisation auprès des personnes LGBTQIA2S+. Tandis qu'en intervenant, vous établissez des balises et des limites claires, vous encouragez des pratiques saines, sécuritaires et respectueuses.

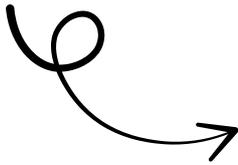
J'ai été confrontée à un individu qui tenait des propos désobligeants envers les personnes de la communauté LGBTQ+ au travail. En tant qu'alliée, j'ai simplement indiqué à cette personne qu'elle était libre de penser ce qu'elle voulait, mais qu'elle devait garder ses commentaires pour elle-même. Je lui ai aussi fait remarquer qu'elle devait faire attention à ses propos, car ses mots pouvaient blesser et que sa vision n'était pas partagée par la population en général. Après cet incident, j'ai réalisé à quel point mon soutien était important et pouvait éventuellement aider la cause.



Sarah Sarlabous,  
Entraîneuse de  
basketball  
et alliée



## Création d'un environnement inclusif, sain et sécuritaire



Comme personne responsable, vous pouvez créer un environnement inclusif où tou·te·s les participant·e·s, quelle que soit leur orientation sexuelle, expression ou identité de genre, se sentent accepté·e·s et respecté·e·s.

Cela peut impliquer :

- D'informer les membres de votre groupe dès le début de la saison, des politiques et des codes qui sont en place au sein de votre organisation. Il s'agit d'être clair·e au sujet des comportements attendus et des comportements qui ne sont pas tolérés ;
- Exiger aux participant·e·s, à leurs parents et à leurs proches (s'il y a lieu) de signer un contrat d'engagement en début de saison ;
- Mettre en place des actions pour prévenir la violence sous toutes ses formes (psychologique, physique, sexuelle, négligence, intimidation, harcèlement, abus, etc.) ;
- Exemple : Cela peut se faire sous la forme d'ateliers de prévention et de sensibilisation, par rappels par courriel aux participant·e·s, à leurs parents et/ou à leurs proches (s'il y a lieu).

Réaliser des interventions directes lorsque des manifestations de violence se présentent. C'est-à-dire recadrer le comportement dès qu'il se produit, rencontrer la personne qui en a été visée et celle qui l'a fait.