

Mouvement allié·e·s

Outils et recommandations
pour les organisations
en sport, en loisir
et en plein air

2^e édition
Révisée en 2026



Remerciement

Sport'Aide tient à remercier chaleureusement l'ensemble des personnes et des organisations ayant collaboré à la réalisation de ce guide. Par leur engagement, elles contribuent activement à faire progresser l'inclusion des diversités dans leurs milieux.

Rédaction

Recherche, rédaction et graphisme

Simon Paradis-Côté, *Sport'Aide*

Collaboratrices de rédaction

Alexandra Cérovac-Robichaud, *Sport'Aide*

Marie Delisle, *Sport'Aide*

Pénélope Duval-Brassard, *Sport'Aide*

Trycia Migneault, *Sport'Aide*

Nous souhaitons souligner l'apport de Camille Michon, PhD, et d'Emy Coiteux, dont les guides *Inclusion* et *Allié·e·s et toi ?*, précédemment publiés par Sport'Aide, ont été des sources d'inspiration pour ce nouveau guide.

Révision

Anne-Frédérique Morin, *Association des camps du Québec*

Benjamin Latreille, *Association des scouts du Canada*

Philippe Girard, *Équipe Montréal*

Nikolas Martin, *Patinage de vitesse Québec*

Noé Paré-Julien, *Unité de loisir et de sport de la Capitale-Nationale*

L'équipe de Sport'Aide

Table des matières

Apprendre 5

Les droits humains	7
Les grands concepts reliés aux communautés 2ELGBTQIA+	8
Les transitions de genre	10
L'histoire de la discrimination envers la DSPG au Canada	11
La violence envers les personnes 2ELGBTQIA+	14
Les organisations alliées	16
La boîte à outils	17

Accueillir 19

Accueillir un <i>coming out</i>	21
Reconnaître les préjugés et les stéréotypes	23
Utiliser un langage inclusif et respectueux	26
Intervenir pour défendre et réagir	31
Dénoncer et signaler des comportements	33
La boîte à outils	34

Agir 35

Politiques organisationnelles et codes de conduite	37
Culture organisationnelle	40
Programmation des activités et mixité	42
Formulaire d'inscription et sondages	43
Aménagement physique	45
Promotion de votre engagement	47
La boîte à outils	48

Glossaire	Les <u>mots soulignés</u> sont définis dans le glossaire.	49
Références		54

Mise en contexte

L'importance des allié·e·s

Un·e allié·e de la diversité sexuelle et pluralité de genres (DSPG) est une personne ou une organisation qui soutient activement et défend le traitement équitable de toutes personnes, peu importe leur identité. En matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), le rôle d'allié·e est l'un des plus importants à considérer pour susciter la prise d'actions individuelles, et éventuellement, pour que l'inclusion devienne une priorité pour votre organisation.

En effet, l'allié·e doit agir, et ce, même s'il ou elle ne vit pas personnellement les réalités des personnes appartenant à la diversité sexuelle et pluralité de genres! Être allié·e, c'est de :

- **Poser des gestes concrets** pour soutenir les communautés 2ELGBTQIA+
- **Reconnaître les enjeux** auxquels ces personnes font face.
- **Défendre leurs intérêts et leurs droits** pour contribuer à leur bien-être.
- **Être prêt·e à apprendre**, à réfléchir continuellement et à remettre en question nos conceptions sociales.

Ce guide s'adresse à toute personne souhaitant développer son rôle d'allié·e et amorcer des démarches concrètes pour l'inclusion de la DSPG au sein des milieux du sport, du loisir et du plein air. Il propose des pistes de réflexion et d'action pour soutenir les organisations dans la création d'environnements plus inclusifs et accessibles. Lorsque des personnes se mobilisent pour contrer les préjugés et la discrimination, l'ensemble de la collectivité en bénéficie. Chacun·e peut ainsi contribuer au bien-être de toutes et tous par des actions intentionnelles, positives et proactives.

APPRENDRE



Apprendre

Être un·e allié·e de la DSPG, c'est tout d'abord comprendre les enjeux que ces communautés vivent au quotidien. Selon des données de Statistique Canada (2024), le Canada compte environ 1,3 million de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle âgées de 15 ans et plus. Cela représente 4,4 % de la population canadienne.

Dans la section APPRENDRE, nous aborderons les sujets suivants :

- Les **droits humains**
- Les **grands concepts** reliés aux communautés 2ELGBTQIA+
- Les **transitions** de genre
- L'**histoire** de la discrimination envers la DSPG au Canada
- La **violence** envers les personnes 2ELGBTQIA+
- Les **organisations** alliées

En comprenant l'histoire, les réalités contemporaines et les formes de violence et de discrimination vécues par les communautés 2ELGBTQIA+, il devient possible de contribuer aux activités à des milieux sportifs, de loisir et de plein air plus sécuritaires, inclusifs et respectueux. La section APPRENDRE constitue ainsi une première étape essentielle pour ensuite transformer ces connaissances en actions concrètes et solidaires.



Un droit humain

En 1948, l'Organisation des Nations Unies et ses États membres adoptent la Déclaration universelle des droits de l'Homme, un document qui présente « un idéal commun à atteindre pour tous les peuples et toutes les nations ». Encore aujourd'hui, il sert de référence pour définir les droits fondamentaux de chaque être humain.

L'article 24 y affirme notamment que :

« **TOUTE PERSONNE
A DROIT [...] AUX
LOISIRS.** »

Il est entendu que les loisirs comprennent autant le sport, l'activité physique, les activités culturelles, le plein air, ainsi que les activités scientifiques et socio-éducatives.

Au Canada, cet engagement international se traduit dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui encadre les actes discriminatoires. On y précise qu'un acte illicite est discriminatoire s'il repose, entre autres, sur :

« **LE SEXE, L'ORIENTATION SEXUELLE,
L'IDENTITÉ OU L'EXPRESSION DE GENRE.** »

Ainsi, limiter l'accès aux sports, aux loisirs ou au plein air en raison de la transidentité ou de l'orientation sexuelle d'une personne est illégal. Pourtant, des barrières à la participation contribuent encore à créer un écart de participation entre les personnes des communautés 2ELGBTQIA+ et les personnes cisgenres hétérosexuelles.

Les grands concepts reliés aux communautés 2ELGBTQIA+

Afin de soutenir et de défendre la DSPG adéquatement, il faut également se familiariser avec le vocabulaire qui est propre aux communautés 2ELGBTQIA+. Les prochaines pages sont donc dédiées à un lexique des principaux termes faisant référence à la DSPG. Vous trouverez à la fin du guide un lexique global.

Diversité sexuelle

La diversité sexuelle fait référence à l'ensemble des personnes s'identifiant à une **orientation sexuelle** ou **romantique** autre que l'hétérosexualité. Ce terme inclut les personnes homosexuelles (gais et lesbiennes), bissexuelles, asexuelles, queers et bien d'autres.

Pluralité de genres

La pluralité de genre désigne quant à elle la diversité d'**identités** et d'**expressions de genre**, dans une conception qui n'est pas limitée au **sexe assigné à la naissance** et aux normes binaires (hommes et femmes). Cette expression inclut ainsi les personnes transgenres, bispirituelles, queers et toute autre personne ne s'identifiant pas au modèle cisnormatif.

Cinq composantes de l'identité de la personne ressortent de ces deux définitions. Ces composantes sont avant tout des outils d'auto-identification qui facilitent le cheminement et les questionnements des individus en matière de leur sexualité et de leur genre.

Cinq composantes de l'identité

Orientation sexuelle

Réfère à la prédominance d'une attirance physique d'un individu envers un ou plusieurs genres.

Attirance romantique

L'attirance physique et émotionnelle pour un ou plusieurs genres n'est pas nécessairement identique chez une même personne. L'attirance romantique permet ainsi de souligner cette différence.

Sexe assigné à la naissance

Il s'agit des caractéristiques sexuelles biologiques (chromosomiques, gonadiques et hormonales) évaluées comme étant prédominantes par un·e professionnel·le de la santé au moment de la naissance.

Identité de genre

Réfère au genre auquel une personne s'identifie. Cette identité peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance. Cette expérience ne se limite pas aux normes binaires homme-femme.

Expression de genre

Il s'agit de la manière dont une personne exprime son genre dans ses comportements et son apparence (vêtements, coiffure, maquillage, langage corporel, voix, etc.). L'expression de genre est indépendante du sexe assigné à la naissance et de l'identité de genre.

Consultez la boîte à outils

L'activité **La licorne du genre** vous propose d'évaluer votre identité de genre, votre expression de genre, votre sexe assigné à la naissance, ainsi que votre attirance sexuelle et émotionnelle à partir d'échelles fluides.



Les transitions de genre

Le parcours de transition de genre est unique pour chaque personne trans et non-binaire. Pour certain·e·s, l'hormonothérapie est suffisante. Pour d'autres, les chirurgies d'assignation de genre sont nécessaires. Certaines personnes optent plutôt pour s'habiller selon leur identité de genre ou encore pour changer leurs pronoms. Chaque parcours est valide. Bien que chaque transition est différente, il est possible d'en distinguer trois types.

Transition sociale

Coming out, changement de ses pronoms et de son prénom dans ses cercles sociaux, adaptation de son expression de genre selon son identité de genre : changements vestimentaires, capillaires, vocaux, etc.

Transition légale

Changement de sa mention de genre et de son prénom dans les documents officiels de l'État : certification de naissance, passeport, etc.

Transition médicale

Hormonothérapie féminisante ou masculinisante, chirurgies d'assignation de genre : vaginoplastie, orchidectomie, mastectomie, phalloplastie, métaïodoplastie, hystérectomie, réduction ou augmentation mammaire, greffe capillaire, etc.



Consultez la boîte à outils

Aide aux Trans du Québec est un organisme qui accompagne, soutient et outille dans leur parcours les personnes trans, non-binaires ou en questionnement, et qui œuvre au rayonnement de la pluralité des genres au Québec.

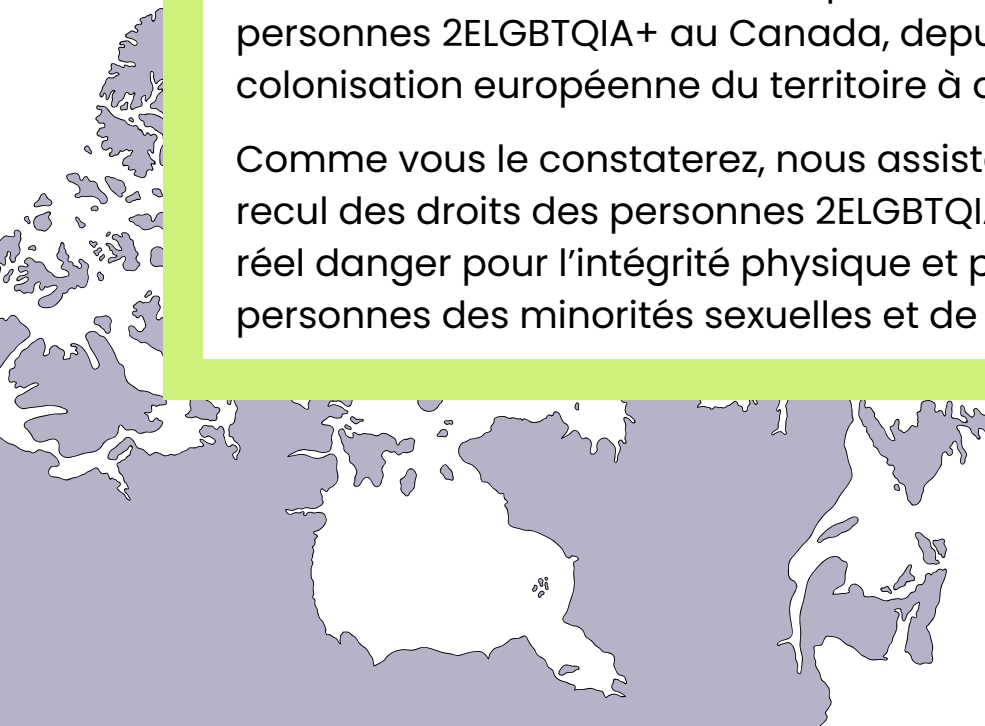
Transitionner amène généralement son lot de défis. Ce processus est long et coûteux, s'étalant sur plusieurs années durant lesquelles les personnes trans et non-binaires sont souvent stigmatisées et plus à risque d'être discriminées. Leur inclusion dans les sports, les loisirs et en plein air est d'autant plus importante pour favoriser leur bien-être.

L'histoire de la discrimination envers la DSPG au Canada

Les personnes de la DSPG ne sont pas nouvelles dans l'Histoire de l'humanité. L'Histoire nous témoigne, entre autres, de l'existence de prêtres que l'on qualifierait aujourd'hui de trans dans la civilisation Sumer, soit la première civilisation humaine! L'Antiquité gréco-romaine est également riche en figures historiques qui ne se conforment pas au cadre cisnormatif contemporain : Alexandre le Grand, Jules César ou encore l'empereur romain Élagabal en sont quelques exemples.

Un premier pas pour être un·e allié·e de la DSPG est aussi de comprendre l'historique de la stigmatisation et de la discrimination qu'ont subi les personnes 2ELGBTQIA+ au Canada, depuis les débuts de la colonisation européenne du territoire à aujourd'hui.

Comme vous le constaterez, nous assistons aujourd'hui à un recul des droits des personnes 2ELGBTQIA+. Ce recul est un réel danger pour l'intégrité physique et psychologique des personnes des minorités sexuelles et de genres.



Ligne du temps



1648

Un juge de la Nouvelle-France condamne à mort un homme pour avoir eu une relation sexuelle avec un autre homme.



1841

Le Canada-Uni adopte une loi punissant la sodomie par la peine de mort.



1869

Le nouveau Gouvernement canadien reconduit la loi de 1841 en remplaçant la peine capitale par un emprisonnement d'au moins deux ans.



d'environ 1950 à 1992

Les personnes homosexuelles sont « purgées » de la fonction publique canadienne et renvoyées des Forces armées, de la GRC et de l'État fédéral.



1952

La loi sur l'immigration au Canada exclut explicitement les personnes homosexuelles.



1969

Décriminalisation partielle de l'homosexualité au Canada.



1975 à 1994

Des descentes policières visent des lieux de rassemblement *queer* à Montréal afin de « nettoyer » la ville en vue des Jeux olympiques. On recense près de 1000 arrestations reliées à ces « agressions » policières.



**1989**

Joe Rose, militant gai de 23 ans, est assassiné à Montréal après avoir subi des insultes homophobes dans un autobus.

**2005**

Les personnes du même sexe peuvent se marier partout au Canada.

**2019**

Le Gouvernement du Canada décriminalise complètement les relations sexuelles anales (abrogation de l'article 159 du Code criminel du Canada).

**2021**

Les « thérapies de conversion » deviennent une pratique criminelle au Canada.

RECU L DES DROITS

2023

Le Gouvernement du Nouveau-Brunswick interdit à ses enseignant-e-s d'utiliser les pronoms adéquats pour s'adresser aux élèves.

2025

L'Alberta adopte une loi limitant les soins d'affirmation de genre pour les moins de 16 ans, excluant les femmes trans du sport et encadrant l'usage des pronoms à l'école. Le Gouvernement du Québec interdit l'utilisation de l'écriture inclusive à ses fonctionnaires.

2026

Le Comité international olympique exclut les femmes trans des épreuves féminines et impose des tests génétiques pour les athlètes.



La violence

envers les personnes 2ELGBTQIA+

La violence envers les personnes de la DSPG est une réalité préoccupante au Québec. Selon le rapport « Intimidation vécue par les personnes LGBTQ+ au Québec » (2024), les personnes issues de minorités sexuelles sont plus fréquemment victimes de comportements violents. En effet, **71 % des personnes de minorités sexuelles** (lesbiennes, gaies, bisexuelles, etc.) ont déclaré avoir été victimes d'au moins une agression ou cyberagression dans l'année précédente. **Pour les personnes des minorités de genres (trans et non-binaires), c'est 89 %** d'entre elles et eux qui ont déclaré avoir été victimes d'au moins une agression ou cyberagression dans l'année précédente. Comparativement, on parle de 37 % de la population générale qui a déclaré avoir été victime d'au moins une agression ou cyberagression.

EN SPORT ET EN LOISIR

L'étude met également l'accent sur la violence en contexte « communautaire », ce qui inclut les activités de sport et de loisir. Dans ce contexte, ce sont :

61 %

des personnes cisgenres des **minorités sexuelles** ont déclaré avoir été victimes d'au moins une agression ou cyberagression dans l'année précédente.

82 %

des personnes des **minorités de genres** (trans ou non-binaire) ont déclaré avoir été victimes d'au moins une agression ou cyberagression dans l'année précédente.

Ce sont **28 %** des personnes hétérosexuelles et **29 %** des personnes cisgenres qui ont déclaré avoir été victimes d'au moins une agression ou cyberagression dans la dernière année en contexte communautaire. L'écart est considérable.

Les comportements de violence envers les personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité de genres se manifestent par une panoplie de comportements différents.

En voici quelques exemples :

MENACER

INSULTER

SE MOQUER

EXCLURE

POUSSER

**DÉTRUIRE DES
BIENS MATÉRIELS**

MÉGENRER

**FORCER QUELQU'UN À
AGIR CONTRE SON GRÉ**

CRACHER

MORINOMMER

**OBJECTIFIER
SEXUELLEMENT**

BOUSCULER

FAIRE TRÉBUCHER

AGRESSER

**FAIRE CIRCULER
DES RUMEURS**

**PHYSIQUEMENT :
FRAPPER, DONNER DES
COUPS DE PIED**

**DÉVOILER L'ORIENTATION SEXUELLE OU LA
TRANSIDENTITÉ DE QUELQU'UN CONTRE SON GRÉ**

Les organisations alliées

Il est du rôle de l'allié·e de s'informer sur les différentes identités de genres et orientations sexuelles, sur l'histoire et les droits des personnes de la DSPG, et sur les enjeux que ces personnes vivent. Ces sujets évoluent constamment. Il est donc essentiel de rester à jour afin d'être un·e allié·e efficace et de répondre aux besoins de cette communauté.

De plus, ce n'est pas de la responsabilité des personnes de la DSPG de vous éduquer sur le sujet. Leur poser des questions intrusives sur l'anatomie, la vie intime, la transition des personnes trans et non-binaires ou leur *coming out* peut les mettre dans une position inconfortable. Avant de leur poser des questions, demandez-leur s'ils ou elles sont à l'aise de vous en parler. Vous pouvez également leur demander de vous recommander des ressources appropriées.

Consultez la boîte à outils

Vous voulez devenir allié·e de la DSPG, mais vous ne savez pas par où commencer ? Consulter les **témoignages d'allié·e·s et de nos pionnières** de l'approche Inclusion de Sport'Aide pour vous inspirer.

Sport'Aide a également développé des activités de **Mythes et réalités** qui vous permettent de mieux saisir des enjeux liés aux transidentités en sport et pour mieux comprendre les rôles d'allié·e de la DSPG.



Continuum des organisations alliées

Inconsciente

Votre organisation ne perçoit pas les barrières à la participation que vivent les personnes de la DSPG.

Consciente

Votre organisation reconnaît l'existence de ces barrières et se sensibilise aux pratiques inclusives.

Active

Votre organisation met en place des pratiques inclusives pour réduire ces barrières.

Transformatrice

Votre organisation est pionnière dans l'élaboration de stratégies intersectionnelles pour l'EDIA.



La boîte à outils

La licorne du genre

par le *Trans Student Educational Resources*

[Cliquez ici pour y accéder.](#)

Aide aux trans du Québec

[Cliquez ici pour accéder à leur site internet.](#)

Témoignages d'allié·e·s et de nos pionnières

par *Sport'Aide*

Découvrez les parcours de plusieurs allié·e·s à la DPSG œuvrant en sport ainsi que l'expérience de deux athlètes trans, Victoria Lachance et Valentina Cagna, pionnières de l'approche Inclusion chez Sport'Aide. [Cliquez ici pour y accéder.](#)

Mythes et réalités

par *Sport'Aide*

Des activités développées afin de mieux saisir les enjeux reliés aux transidentités en sport et pour mieux comprendre les rôles d'allié·e de la DSPG.

Autres ressources utiles

- [Balado En terrain \(in\)connu](#) : L'inclusion des personnes trans avec Valentina Cagna et Victoria Lachance.
- [Annuaire](#) des organismes LGBTQ+ au Québec *par la Coalition gaie et lesbiennes du Québec*.
- [Un bottin de ressources, d'outils et d'activités](#) pour des espaces sportifs plus sécuritaires pour les jeunes et les athlètes LGBTQ2S+ *par la Coalition des Familles LGBT+*.
- [Guide pédagogique La transphobie, c'est pas mon genre](#) *par le GRIS-Montréal et le Conseil québécois LGBT*.





Avant d'entamer du changement dans votre organisation pour favoriser l'inclusion de la DSPG, il faut connaître des postures à adopter pour incarner votre rôle d'allié·e à titre personnel.

ACCUEILLIR



Accueillir

Votre rôle d'allié·e

Être un·e allié·e de la diversité sexuelle et de la pluralité de genres (DSPG) en sport, en loisir et en plein air doit se faire sur plusieurs niveaux tant individuel qu'organisationnel. Vous serez invité·e à explorer diverses postures que vous pouvez adopter à titre individuel afin d'incarner pleinement votre rôle d'allié·e. Ces postures vous proposent une réflexion sur vos interactions interpersonnelles, qu'elles aient eu lieu dans le passé ou qu'elles soient à venir. Il s'agit de réfléchir aux réactions spontanées, aux préjugés, aux mots utilisés, aux blagues ou aux présupposés qui peuvent, parfois sans mauvaise intention, renforcer des dynamiques d'exclusion ou de malaise. Nous vous invitons à faire cette introspection en étant bienveillant et indulgent avec vous-mêmes.

La section ACCUEILLIR est articulée autour de **cinq postures concrètes**, que vous pouvez adopter dès maintenant.

- Accueillir un *coming out*
- Reconnaître les préjugés et les stéréotypes
- Utiliser un langage inclusif et respectueux
- Intervenir pour défendre et réagir
- Dénoncer et signaler des comportements

Ultimement, ces postures visent à soutenir l'adoption de comportements inclusifs, qui contribuent à des milieux de sport, de loisir et de plein air où chaque personne se sent reconnue, respectée et légitime d'y prendre part pleinement.

Accueillir un coming out

Un **coming out** est la révélation volontaire de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Cette révélation est effectuée par une personne 2ELGBTQIA+ à son entourage.

En revanche, **outer** consiste à révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement. Il s'agit d'un acte d'une grande violence, la brusquant et la fragilisant dans son processus de compréhension de son identité.

SE CONFIER À VOUS

Faire son *coming out* peut être effrayant et difficile, mais est également excitant et libérateur. L'environnement social, qu'il soit sportif ou de loisir, est sécurisant par les relations de confiance qui y sont développées, facilitant ainsi les *coming outs*. Ainsi, si une personne décide de faire son *coming out* auprès de vous, celle-ci vous considère comme une personne de confiance avec qui elle peut se sentir à l'aise d'en parler. Cela est d'autant plus vrai pour les *coming outs* trans, puisque ces personnes sont plus à risque d'être stigmatisées et marginalisées.



Il est important de réagir de la bonne manière à un *coming out*. Cela passe autant en choisissant les bons mots qu'en adoptant un langage non verbal approprié. En tant qu'entraîneur·e·s ou intervenant·e·s en sport, en loisir et en plein air, l'important, durant un *coming out*, est de rester à l'écoute de la personne. Faire son *coming out* est stressant, entre autres par peur de réactions négatives. Remerciez donc la personne pour cette marque de confiance.

De plus, rassurez-la si elle exprime des craintes. Faire partie de la DSPG pourrait avoir des impacts sur sa pratique. Les réactions de ses ami-e-s ou la progression dans son sport pour une personne trans en sont deux exemples.

Finalement, vous pourriez lui demander la manière dont vous pouvez l'accompagner dans ce cheminement. L'important ici est de respecter son rythme et de ne pas la *outer* si elle ne vous l'a pas autorisé.

Exemples de réponses

Je suis **heureuse** que tu m'accordes ta confiance. Nous avancerons ensemble pour la suite, **à ton rythme**.

N'hésite jamais à te confier, je suis là pour **t'écouter**.

Merci de t'ouvrir à moi! Je suis là pour **t'accompagner** et t'aider à cheminer **si tu en as besoin**.

Lorsque quelqu'un nous fait son *coming out*, il est important de ne pas **minimiser**, **blâmer**, **remettre en question** ou de **banaliser** son vécu. Des réponses inappropriées à un *coming out* pourraient ainsi être de dire :

Tu m'avais dit que tu étais gai l'année dernière, **pourquoi** est-ce que tu me parles d'identité de genre aujourd'hui ?

As-tu vraiment réfléchi à ce que tu dis ? Tu sais que, dans notre sport, ça peut être **compliqué pour toi**...

Je le savais qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas, **tu aurais dû** me le dire avant!

Reconnaître les préjugés et les stéréotypes

L'environnement dans lequel nous évoluons façonne et influence notre vision du monde. Bien que la société évolue, certaines mentalités prennent du temps à changer. Cela peut expliquer pourquoi, encore à ce jour, certaines personnes ont des conceptions négatives et souvent erronées de la DSPG. Si des malaises sont ressentis face aux situations touchant les personnes 2ELGBTQIA+, il est possible que ce soit en raison d'un manque d'informations ou de connaissances sur le sujet.

En prenant conscience de nos préjugés, des stéréotypes et de nos idées préconçues, nous sommes déjà sur la bonne voie pour changer nos comportements.

Définitions

Les **stéréotypes** sont des caractéristiques que la société généralise de manière excessive et attribue à un groupe de personnes dans le but de les classer. Ce sont des raccourcis mentaux, souvent empruntés inconsciemment dus à nos biais cognitifs.

Les **préjugés** sont, quant à eux, des opinions préconçues qu'un individu a à propos d'une personne ou d'un groupe de personnes. Ces croyances ne sont pas fondées sur des faits réels.

Dans les deux cas, les stéréotypes et les préjugés sont souvent négatifs, dégradants et dévalorisants. Même s'ils ne sont pas volontaires, ces caricatures influencent notre perception des autres et notre façon d'interagir avec eux. C'est ce qui peut expliquer l'exclusion de certaines personnes ou encore des blagues humiliantes. Ainsi, prendre conscience des stéréotypes et de nos préjugés est primordial pour adopter des comportements inclusifs.

Exemples de stéréotypes et de leurs impacts



Stéréotype 1 :

Un athlète masculin gai ne pourra jamais être autant bon dans son sport. Il est trop efféminé.



Comment ça influence les comportements :

- Les attentes envers cet athlète seront plus basses, il y aura donc un encadrement moins soutenant autour de lui.
- On pousse cet athlète à se conformer des caractéristiques rigides associées à la masculinité - on réduit toutes les possibilités de masculinités alternatives.
- On aura tendance à l'exclure de l'équipe.

Stéréotype 2 :

Les personnes de la DSPG imposent leur identité et veulent toujours en parler.



Comment ça influence les comportements :

- On va s'attendre à ce que les personnes de la DSPG restent discrètes et qu'elle parle de leur réalité que si c'est demandé.
- On va restreindre leur espace de parole pour éviter d'entrer dans ces conversations.
- On minimise leurs enjeux vécus et on banalise leurs besoins réels.
- On nourrit de la résistance passive (« on ne peut plus rien dire »).



Stéréotype 3 :

Être trans, c'est juste une phase.



Comment ça influence les comportements :

- On ne prend pas leur identité au sérieux.
- On invalide leur vécu (« tu verras plus tard »).
- On tarde à adapter nos pratiques ou notre langage.

Stéréotype 4 :

Toutes les athlètes lesbiennes sont masculines et aiment être physiques.



Comment ça influence les comportements :

- On suppose qu'elles seront aussi agressives et robustes dans leur personnalité.
- On invisibilise la diversité des expériences, des apparences et des réalités des athlètes lesbiennes.
- On réduit leurs opportunités en leur donnant des rôles spécifiques dans l'équipe.



Stéréotype 5 :

Les femmes trans ont un avantage évident dans le sport, comparativement aux femmes cisgenres. C'est injuste !



Comment ça influence les comportements :

- On alimente le discours sexiste selon lequel les hommes surpasseraient toujours les femmes en sport, indépendamment de leurs capacités réelles.
- On participe à l'invisibilisation des exploits des athlètes féminines.
- On légitimise l'exclusion des athlètes trans des compétitions sportives.

Utiliser un langage inclusif et respectueux

Contrairement à une croyance populaire, utiliser un langage qui est inclusif ne se résume pas à ajouter un point médian (·) à la fin des mots à accorder au masculin et au féminin. Le langage inclusif, c'est :

1. Utiliser les pronoms adéquats pour s'adresser aux personnes.
2. Comprendre pourquoi « le masculin l'emporte sur le féminin » est une règle grammaticale dépassée.
3. Reconnaître lorsque nous commettons des erreurs.
4. Être attentive et attentif aux mots qui sont utilisés pour dénigrer certains groupes.

La prochaine section abordera chacun de ces quatre points en vous offrant des outils de communication inclusive.

Consultez la boîte à outils

Vous voulez apprendre à écrire de manière inclusive, mais vous ne savez pas par où commencer ? Le **Guide de rédaction inclusive** du Réseau Accès Participation présente cinq stratégies d'écriture inclusive illustrées par des exemples adaptés aux milieux du sport et du loisir.



1 Utiliser les pronoms adéquats pour s'adresser aux personnes

Il est primordial de s'adresser aux personnes en utilisant les pronoms auxquels elles s'identifient. Cela témoigne du respect de leur identité. En cas de doute, vous pouvez présenter vos propres pronoms ou les demander directement afin d'éviter toute confusion. Les pronoms pouvant évoluer dans le temps, il est approprié de poser la question au besoin.

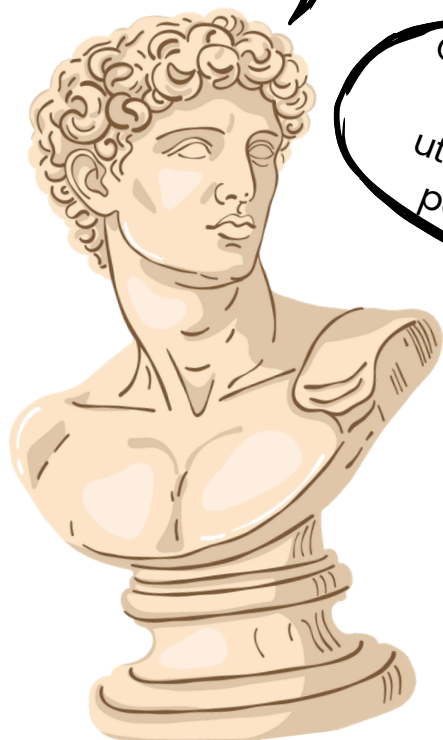
Est-ce que je peux utiliser ces pronoms et ce prénom en présence d'autres personnes ?

J'utilise des pronoms masculins. Toi, lesquels utilises-tu ?

Quels pronoms utilises-tu ?

Quels accords en genre dois-je utiliser quand je parle de toi ?

Pour les personnes non-binaires utilisant le pronom « iel », il est aussi pertinent de leur demander les accords souhaités. Le féminin et le masculin grammaticaux ne correspondent pas nécessairement aux identités de genre. P. ex. une chaise n'est pas une femme et un ballon n'est pas un homme. Utiliser l'accord grammatical désiré vous permet ainsi de mieux représenter l'identité de cette personne.



2

Comprendre pourquoi « le masculin l'emporte sur le féminin » est une règle grammaticale dépassée

Pour désigner un groupe qui comporte des femmes et des hommes, il est important de choisir des mots et les accords qui représentent l'ensemble des individus qui le composent.

Au lieu de dire

Hey les gars ! ~~X~~

Vous pourriez optez pour

✓ Hey la gang !

✓ Hey tout le monde !

✓ Hey groupe !

Utiliser le masculin *de facto* contribue à invisibiliser les femmes et les fait passer au second plan. En effet, en ne mentionnant jamais la présence des femmes, cela renforce nos biais cognitifs. Il est également important de souligner que cette règle grammaticale a été instaurée au XVII^e siècle pour freiner l'essor des femmes dans la sphère intellectuelle et affirmer la prétendue supériorité des hommes.



3 Reconnaître lorsque nous commettons des erreurs

Même avec les meilleures intentions, il peut arriver de faire des erreurs en cours de route (p. ex. mégenrer ou morinommer). L'important est de rester ouvert·e à les reconnaître, d'en prendre la responsabilité et de présenter des excuses sincères à la personne concernée, puis de passer à autre chose. Des excuses simples et respectueuses sont généralement suffisantes. Y revenir de façon répétée peut involontairement déplacer l'attention, alors que l'objectif est surtout de maintenir un climat respectueux et bienveillant.

LES MICROAGRESSIONS

Les microagressions liées au genre ou à l'orientation sexuelle sont des remarques ou des gestes subtils, souvent involontaires, qui expriment ou renforcent des préjugés, des stéréotypes ou des attitudes discriminatoires envers une personne ou un groupe en raison de son identité de genre ou son orientation sexuelle.

Par exemple :

Dire « **Tu n'agis pas comme une personne gaie** ». Ce commentaire est stéréotypé, ce qui impose des clichés sur l'homosexualité et qui nie que chacun·e peut exprimer son orientation de manière unique.

Demander « **À quoi ressemblais-tu avant de faire ta transition ?** ».

Cette question est intrusive et déplacée. Cela peut également raviver des expériences douloureuses et nie l'identité actuelle de la personne.

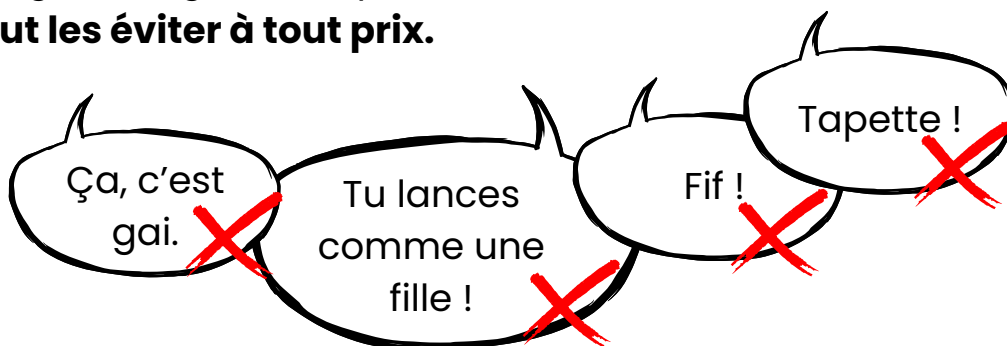
Consultez la boite à outils

Pour en apprendre plus sur les microagressions, consultez le site internet *Micropedia*.



4 Être attentive et attentif aux mots qui sont utilisés pour dénigrer certains groupes

Les expressions dégradantes qui sont utilisées pour décrire une situation ou pour interpeller quelqu'un sont une forme de violence. Ces propos sont blessants et haineux. Des stéréotypes et des préjugés à l'égard des personnes 2ELGBTQIA+ seront aussi renforcés. **Il faut les éviter à tout prix.**



« C'EST JUSTE DES BLAGUES »

Aucune excuse n'est une raison valable pour utiliser des propos homophobes ou transphobes. Ces commentaires sont souvent présentés comme des « blagues », mais, même lorsqu'ils sont dits sans intention de blesser, l'humour ne retire pas l'impact d'un message.

Ces « blagues » peuvent avoir plusieurs conséquences, dont :

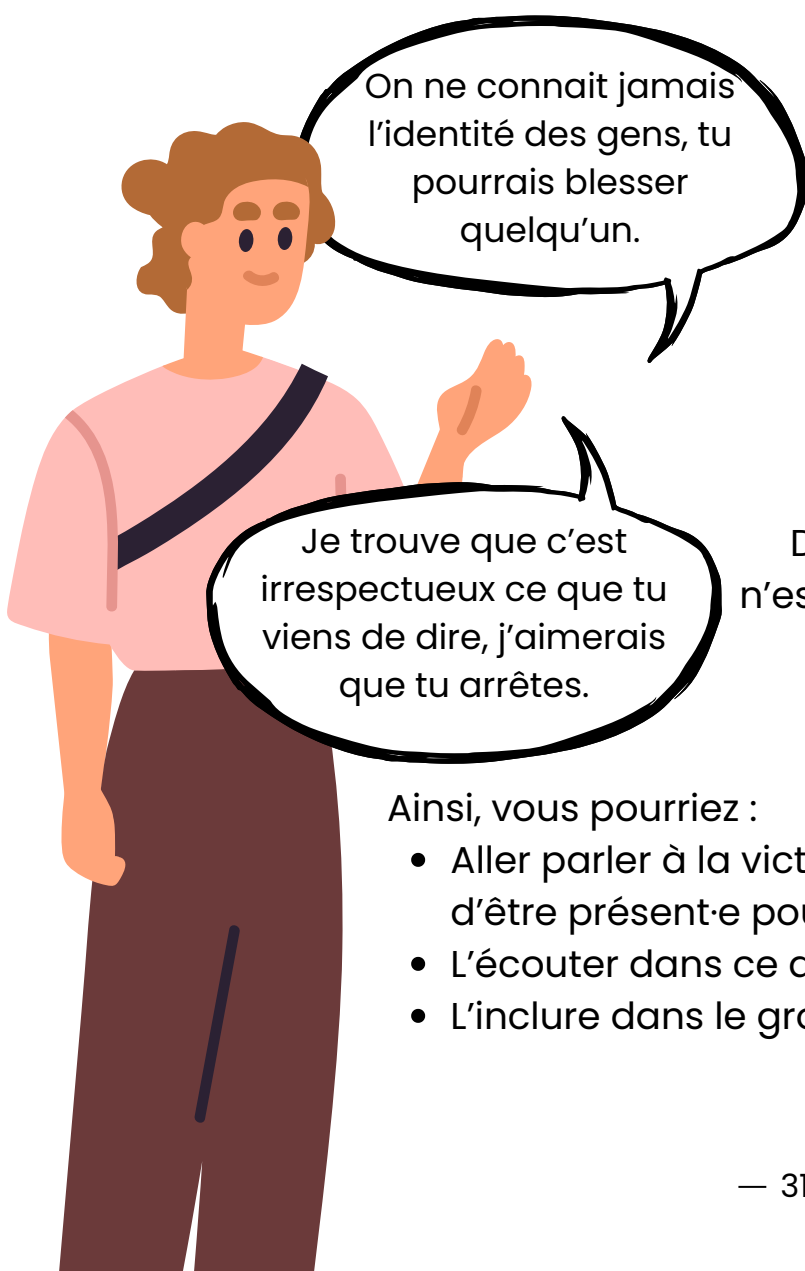
- Banaliser l'homophobie et la transphobie
- Renforcer les stéréotypes envers les communautés 2ELGBTQIA+
- Encourager des comportements de violence, comme l'intimidation ou le harcèlement
- Humilier et exclure les membres des communautés 2ELGBTQIA+

Il est important d'intervenir quand on entend ce vocabulaire afin de faire cesser les stéréotypes et les préjugés.

Intervenir pour défendre et réagir

En tant qu'allié·e, si vous êtes témoin de commentaires, de blagues, de gestes ou de toutes autres remarques homophobes, biphobes, transphobes ou si vous observez de la violence sous toutes ses formes à l'égard d'une personne, il est de votre responsabilité d'exprimer votre désaccord. Votre soutien est déterminant, puisque vous permettez aux personnes qui sont victimes ou qui dénoncent ces comportements d'avoir un appui concret et de renforcer leur sentiment de confiance.

Voici quelques exemples d'intervention à dire pour manifester votre désaccord envers des comportements inappropriés :



Expliquez à la personne qui a commis l'offense en quoi ce genre d'action peut être blessante pour la personne à qui elle était adressée, mais aussi pour toutes celles autour qui en ont été témoins. Rappelez que ce genre de comportement n'a pas sa place.

De plus, assurez-vous que la victime n'est pas seule et qu'elle a le filet social nécessaire pour gérer la situation difficile qu'elle vient de vivre.

Ainsi, vous pourriez :

- Aller parler à la victime et lui nommer votre volonté d'être présent·e pour elle.
- L'écouter dans ce qu'elle vit.
- L'inclure dans le groupe et les activités.

Consultez la boîte à outils

Il existe plusieurs ressources d'aide pour vous aider à intervenir face à la violence.

Sport'Aide

Si vous êtes victime ou témoin de comportements de violence dans votre pratique de sport, de loisir ou de plein air, vous pouvez contacter la ligne d'aide de Sport'Aide. Les intervenant·e·s, tous·tes formé·e·s en relation d'aide, vous offriront un espace pour exprimer vos émotions, pour trouver des pistes d'actions concrètes et pour vous référer vers les professionnel·le·s approprié·e·s selon vos besoins et votre situation. La ligne d'aide est gratuite, confidentielle et disponible 24/7. Vous pouvez contacter la ligne d'aide par téléphone, texto, clavardage, courriel, ainsi que via un formulaire en ligne et les médias sociaux de l'organisme.



1 833 211-2433



aide@sportaide.ca



@organismesportaide



www.sportaide.ca

Interligne

Avec son service d'écoute disponible 24 heures sur 24 par téléphone, texto, courriel et clavardage, Interligne offre du soutien aux personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres. L'équipe d'intervention d'Interligne a une connaissance approfondie des réalités LGBTQ+, une grande ouverture d'esprit et une attitude dépourvue de préjugés. Sa principale motivation est celle de venir en aide aux membres de nos communautés.



Montréal : 514 866-0103
Sans frais : 1 888 505-1010



aide@interligne.co



www.interligne.co



Dénoncer et signaler des comportements

Lorsque vous êtes témoin de situations de violence, il existe différentes façons de les dénoncer ou de les signaler :



Parlez-en à une personne de confiance dans votre organisation.

Parlez-en à la direction générale ou aux membres du conseil d'administration de votre organisation.



Déposez une plainte en ligne au **Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport** (PILS) ou via le bouton « Dénonce la situation ! » normalement disponible sur la page de votre organisation.



Pour dénoncer une situation en tant que témoin, vous devez avoir le consentement de la personne concernée, sauf s'il s'agit d'une situation qui porte atteinte à la sécurité ou à l'intégrité d'une personne mineure. Le signalement à l'instance ou à l'ombudsman approprié est alors obligatoire (p. ex. DPJ, PILS, PNE). Lorsque la situation concerne une personne majeure, il est important de respecter ses besoins, ses attentes et ses capacités.

La boîte à outils

Guide de rédaction inclusive

par le Réseau Accès Participation

Ce guide présente cinq stratégies d'écriture inclusive. Ces stratégies, illustrées par des exemples adaptés aux milieux du sport et du loisir, vous permettent d'appliquer les principes d'inclusion dans vos communications organisationnelles. [Cliquez ici pour y accéder.](#)

The Micropedia of Microaggressions*

par The Micropedia

Cette communauté a pour mission d'éduquer la population au sujet des microaggressions et de leurs impacts sur les communautés. [Cliquez ici pour y accéder.](#)

*Seulement disponible en anglais.

Ligne d'aide

par Sport'Aide

Service d'aide pour les victimes et témoins de violence en contexte de sport, de loisir et de plein air. [Cliquez ici pour plus d'informations.](#)

Service d'aide et de renseignements

par Interligne

Avec son service d'écoute, Interligne offre du soutien aux personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres. [Cliquez ici pour plus d'informations.](#)

Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport

Le Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport offre un recours impartial, confidentiel, accessible et efficace. Son objectif : protéger l'intégrité des personnes dans la pratique d'un sport ou d'un loisir. [Cliquez ici pour faire une plainte ou un signalement.](#)



Maintenant que vous connaissez des manières d'incarner votre rôle d'allié-e, vous pouvez être acteurs et actrices de changement pour l'inclusion de la DSPG dans votre organisation.

AGIR




Agir

Être allié·e, c'est également rendre votre organisation plus inclusive et vos services plus accessibles à la diversité sexuelle et à la pluralité de genres (DSPG). Tout repose sur des gestes concrets. Mais par où commencer? Même avec la meilleure volonté du monde, il peut être difficile de savoir quelles actions prioriser.

Vous trouverez dans cette section des propositions d'actions à mettre en place dans votre organisation et des pistes concrètes pour renforcer votre engagement envers l'inclusion.

Les recommandations s'articulent autour de six axes d'actions complémentaires :

- Politiques organisationnelles et codes de conduite
- Culture organisationnelle
- Programmation des activités et mixité
- Formulaires d'inscription et sondages
- Aménagement physique
- Promotion de votre engagement

Ces pistes d'actions sont également présentées sous forme d'**autoévaluation de vos pratiques actuelles**. Pour faire cette autoévaluation, cliquez ici.  Cette réflexion vous amènera peut-être à les améliorer et à vous questionner sur certaines pratiques considérées comme « normales ».



Vous n'aurez sûrement pas le pouvoir de mettre en place toutes les recommandations et c'est compréhensible. Vous pouvez tout de même les prendre en note afin d'influencer de futures décisions.

Politiques organisationnelles et codes de conduite

En vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, votre organisation a l'obligation d'accommoder le droit de pratique de quiconque.

En élaborant des politiques et des codes de conduite qui tiennent compte des réalités des populations marginalisées, y compris la DSPG, vous pouvez prendre des mesures proactives pour éliminer les obstacles à ce droit de pratique que ces personnes rencontrent. La politique en matière de protection de l'intégrité du Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport est un bon départ.

Consultez la boîte à outils

Pour aller plus loin :

- le **Modèle de guide de politique et de pratiques à l'intention des organismes sportifs** de Sport Intégrité Canada (Centre canadien pour l'éthique dans le sport)
- le **Cadre de référence pour l'accessibilité et l'inclusion en loisir** du Conseil québécois du loisir
- le **Guide *Offrir aux personnes de la communauté LGBTQ2S+ des programmes inclusifs dans le secteur du plein air*** traduit par le Réseau plein air Québec

Ces trois documents sont des outils clés pour créer des politiques organisationnelles et mettre en place des bonnes pratiques dans vos organisations sur l'inclusion de la DSPG.



Recommandations

✓ Élaborer une politique organisationnelle sur l'inclusion de la DSPG dans vos activités.

✓ Établir les comportements à adopter en lien avec la DSPG dans les codes de conduite, autant pour votre personnel que pour vos participant·e·s.



Ces **comportements à adopter** en lien avec la DSPG pourraient inclure l'utilisation d'un langage inclusif et respectueux, l'intervention de témoins actif·ve·s contre l'exclusion et le harcèlement homophobe et transphobe, ou encore la dénonciation des comportements inappropriés.

✓ Mentionner à vos employé·e·s qu'ils et elles ne peuvent pas poser des questions intrusives (p. ex. sur l'anatomie, la vie intime ou la transition) à moins que les personnes concernées aient donné leur consentement explicite pour en parler.

✓ Mettre en place des mécanismes pour assurer le respect des politiques et des codes de conduite de l'organisation.



Ces **mécanismes** pourraient d'être de :

- Former vos RH pour agir et faire appliquer les règles sur le terrain.
- Encourager les témoins actifs à agir.
- Énumérer les conséquences graduées en fonction de la gravité des actes ou des paroles.
- Développer des allié·e·s dans l'organisation.
- Annoncer la possibilité de déposer une plainte.



Mettre en place des pistes d'action pour réagir adéquatement lorsqu'un·e membre de votre organisation adopte des comportements proscrits.

- Rencontrer confidentiellement la victime.
- Orienter la victime vers les ressources adéquates.
- Rencontrer confidentiellement la personne mise en cause.
- Sanctionner la personne mise en cause en fonction de la gravité de la situation.



Mettre en place des mécanismes pour assurer le respect des politiques et des codes de conduite de l'organisation.



Vérifier que vos politiques et vos décisions sont appliquées sur le terrain en faisant des boîtes à suggestions, questionnaires, des groupes de discussion, des observations et/ou des entretiens individuels.



Faire la promotion de vos politiques et de vos codes de conduite auprès des différentes parties prenantes de votre organisation, et ce, plusieurs fois par année.



La **promotion de vos politiques** et de vos codes de conduite peut être faite par des affiches dans vos locaux, vos médias sociaux, votre site internet, des ateliers de formation ou encore votre guide des employé·e·s.

Consultez la boîte à outils



Vous voulez vérifier que vos politiques en lien avec la DSPG percolent sur terrain ? Consultez les exemples de questions à poser ou l'exemple de questionnaire créé à cet effet.

Culture organisationnelle

Avoir l'inclusion comme valeur centrale de votre organisation est un atout pour celle-ci. Cette culture organisationnelle inclusive contribue non seulement à la réduction des barrières à la participation que vivent les personnes 2ELGBTQIA+, mais vous permet aussi de renforcer le sentiment d'acceptation et d'appartenance chez vos participant·e·s. Toutefois, faire progresser votre culture organisationnelle dans cette direction ne se fera pas sans effort. Des efforts intentionnels doivent être posés dans le processus d'embauche, dans les décisions de votre organisation et dans la formation en continu de votre personnel.

Recommandations



Mettre de l'avant l'inclusion comme valeur clé de votre organisation dans votre processus d'embauche.



Dans votre **processus d'embauche**, vous pourriez :

- Rédiger vos offres d'emploi selon les principes de l'écriture inclusive.
- Mentionner vos pronoms quand vous vous présentez pour la première fois.
- Signifier que la diversité et l'inclusion sont des valeurs importantes pour votre organisation.



Assurer la représentation de la DSPG dans les décisions de votre organisation. Cela peut être fait en incluant une personne qui défend les personnes marginalisées, dont fait partie la DSPG, dans les instances décisionnelles, en consultant des organismes externes experts sur le sujet ou encore en formant votre personnel.



Former les parties prenantes de votre organisation aux enjeux reliés à la DSPG.

- Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA)
- Façons d'intervenir avec la DSPG ou de réagir à la violence faite envers elle
- Biais cognitifs
- Discrimination et/ou harcèlement



Assurer une régularité dans l'offre de formations en continu de votre personnel.



Utiliser des outils visuels pour sensibiliser les membres de votre organisation à l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+.

Consultez la boite à outils

Sport'Aide et le Réseau Accès Participation offrent des ateliers et des formations portant sur ces thématiques. Consultez leur offre via la boite à outils AGIR.



Programmation des activités

Offre ciblée d'activités

Offrir des activités d'initiation ou de découverte destinées spécifiquement aux personnes 2ELGBTQIA+ permet de réduire plusieurs barrières à la participation, notamment pour les personnes trans et non-binaires. Ces activités offrent un environnement sécuritaire, à l'abri de potentielles microagressions, où les participant·e·s peuvent s'approprier les pratiques à leur rythme. Cette approche favorise leur bien-être, leur confiance et, à terme, leur engagement durable au sein de votre organisation.

Mixité des genres dans les activités

La programmation générale de vos activités devrait être autant accessible aux personnes hétérocisgenres qu'aux personnes de la DSPG. Cependant, la majorité des sports est actuellement divisée en fonction du sexe assigné à la naissance. Repenser la répartition des participant·e·s en fonction d'autres caractéristiques est une piste d'action intéressante (p. ex. regrouper selon l'âge, le poids, l'expérience). Non seulement cette façon de faire favorise l'inclusion des personnes trans et non-binaires, cela permet aussi de combattre des stéréotypes de genre liés à certaines pratiques.

Recommandations

- ✓ Offrir des activités d'initiation et de découverte exclusives aux personnes 2ELGBTQIA+.
- ✓ Repenser la répartition des activités en fonction d'autres caractéristiques (p. ex. selon l'âge, le poids, l'expérience).
- ✓ Si vous avez un uniforme, en adopter un non genré.
- ✓ Établir une politique d'inclusion pour les personnes trans et non-binaires.

Formulaire d'inscription et sondages

Offrir plusieurs options de genre – et non de sexe – **de vos membres** vous permet de dresser un portrait de vos participant·e·s fidèle à la réalité en plus d'éviter les microagressions. En effet, n'offrir que les choix « Homme » et « Femme » invalide et banalise le vécu des personnes non-binaires, ce que nous voulons éviter à tout prix. De plus, préciser dans quelle optique vous récoltez ces informations mettra plus en confiance les répondant·e·s.

Recommandations

- ✓ Sonder les genres en offrant les options : « Homme », « Femme », « Non-binaire », « Je ne préfère pas répondre » et « Autres : [Préciser] ».
- ✓ Mentionner vos intentions à récolter les informations sur le genre :
 - Pour répartir les participant·e·s selon leur genre ou leur sexe assigné à la naissance dans des groupes distincts.
 - Pour connaître les pronoms des personnes.
 - Dans une perspective ADS ou ADS+.



L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est un processus qui prend en compte les réalités distinctes des femmes et des hommes dans la mise en place de projets, et ce, dans une perspective intersectionnelle (+).



Poser la question dans vos formulaires : est-ce que votre identité de genre correspond à votre sexe assigné à la naissance ?



Assurer la confidentialité des informations relatives au sexe assigné à la naissance des participant·e·s.



Ne pas demander de documents légaux d'identité lors des inscriptions.



Les documents légaux d'identité

Ce type de demande pose des barrières à la participation pour plusieurs personnes. La mention de sexe sur ces documents ne correspond pas toujours à l'identité de genre des personnes trans et non-binaires.



Aménagement physique

Les vestiaires et les toilettes sont des espaces importants à considérer. Ils peuvent être source d'inconfort ou d'insécurité pour les personnes trans et non-binaires, qui peuvent craindre le jugement, des réactions négatives ou du harcèlement. Les installations non mixtes peuvent aussi être stressantes, car elles peuvent les exposer à être reconnues ou *outées* contre leur gré. Leur imposer un choix d'espace qui ne correspond pas à leur identité peut les mettre mal à l'aise. Il en va de même pour les personnes de la diversité sexuelle. Les espaces non mixtes peuvent être plus propices à des commentaires homophobes et à d'autres comportements discriminatoires. En effet, les entraîneur·e-s et les intervenant·e-s n'ont souvent pas accès à ces espaces, ce qui limite leur capacité à intervenir. L'absence d'autorité dans les espaces non mixtes peut ainsi créer des conditions propices à l'exclusion.

Les vestiaires mixtes, quant à eux, peuvent être plus inclusifs et facilitent aussi la vie des familles, qui n'ont pas à séparer leurs enfants. Comme mentionné dans ce guide, les mesures d'inclusion et d'accessibilité profitent à tout le monde.

De plus, lors d'événements avec hébergement, il est important de porter une attention à la répartition des chambres. Idéalement, les personnes devraient pouvoir choisir avec qui elles partagent leur chambre. L'essentiel est de respecter le bien-être et les préférences de chacune et de chacun.



Recommandations

- ✓ Offrir des vestiaires mixtes et accessibles à tous·tes. Ces vestiaires peuvent être complémentaires à des vestiaires genrés.
- ✓ Rendre accessibles des toilettes neutres, mixtes ou individuelles.
- ✓ Assurer le bien-être et le confort de toutes et de tous dans la répartition des chambres lors des sorties en leur demandant leur avis.

Consultez la boîte à outils



Pour aller plus loin en matière d'aménagement physique, consultez le guide **Inclusion LGBTQ+ dans l'environnement bâti** du Conseil québécois LGBT.

Promotion de votre engagement

Une fois que vous aurez mis en place des mesures favorisant l'inclusion de la DSPG dans votre organisation, il est important de **nommer explicitement à vos membres** votre soutien en tant qu'organisation alliée. Cette reconnaissance claire encourage la participation des personnes 2ELGBTQIA+ et démontre votre engagement à offrir des environnements sains et sécuritaires où leur réalité est prise en compte. Une mention générale comme « Ouvert à tous » est insuffisante et a un impact limité sur les barrières que les personnes 2ELGBTQIA+ peuvent rencontrer.

Recommandations

- ✓ Utiliser l'écriture inclusive.
- ✓ Appliquer un code de conduite où les comportements inclusifs attendus sont mis de l'avant.
- ✓ Afficher votre soutien dans vos espaces de pratique (p. ex. drapeau, autocollant, bracelet).
- ✓ Avoir un comité qui défend les intérêts des membres de la DSPG dans votre organisation.
- ✓ Désigner une personne-ressource dans votre organisation qui est responsable de recevoir et de traiter les plaintes des membres en lien avec des situations de discrimination potentielle.

La boîte à outils

Modèle de guide de politique et de pratiques à l'intention des organismes sportifs

par *Sport Intégrité Canada*

[Cliquez ici pour y accéder.](#)

Cadre de référence pour l'accessibilité et l'inclusion en loisir

par le *Conseil québécois du loisir*

[Cliquez ici pour y accéder.](#)

Offrir aux personnes de la communauté LGBTQ2S+ des programmes inclusifs dans le secteur du plein air

traduit par le *Réseau plein air Québec*

[Cliquez ici pour y accéder.](#)

Sensibilisation et prévention de la violence

par *Sport'Aide*

[Cliquez ici pour y accéder.](#)

Inclusion LGBTQ+ dans l'environnement bâti

par le *Conseil québécois LGBT*

[Cliquez ici pour y accéder.](#)

Autres ressources utiles

- Vérifier que vos politiques percolent sur le terrain à l'aide d'entrevues individuelles, de groupes de discussion ou de questionnaires par *Sport'Aide*.
- Guide pratique pour des municipalités québécoises inclusives des personnes LGBTQIA2+ du *Conseil québécois LGBT*.
- Guide des bonnes pratiques de recrutement, d'inclusion et de rétention des femmes de la diversité sexuelle et de genre dans les milieux sportifs LGBTQ+ du *LabPROFEMS*.
- Un répertoire d'activités de formation et de sensibilisation aux réalités LGBTQ2+ par le *Conseil québécois LGBT*.



GLOSSAIRE



2ELGBTQIA+ : C'est un acronyme inclusif qui englobe l'ensemble des identités de la DSPG. On y comprend les identités suivantes : bispirituel·le·s (2E), lesbiennes (L), gai·e·s (G), bisexuel·le·s (B), trans (T), *queers* (Q), intersexué·e·s (I), asexuel·le·s (A) et toutes les autres personnes qui appartiennent à diverses identités sexuelles et de genre et qui emploient d'autres terminologies (+).

Asexuel·le : Une personne qui ne ressent pas d'attirance sexuelle ou très peu.

Attirance romantique : Réfère à la prédominance d'une attirance émotionnelle d'un individu envers un ou plusieurs genres.

Bisexuel·le : Une personne qui est romantiquement et/ou sexuellement attirée envers plus d'un genre. La bisexualité ne se limite pas nécessairement aux genres traditionnels féminin et masculin et peut inclure les personnes s'identifiant comme non-binaires.

Bispirituel·le : Un terme choisi pour exprimer distinctement l'identité et la fluidité de genre chez les peuples autochtones. La bispiritualité fait ainsi référence aux personnes dont le corps manifeste à la fois un esprit masculin et féminin.

Cisgenre : Une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Cisnormativité : Système de pensée transphobe fondé sur l'imposition de l'identité cisgenre comme étant la norme et la seule identité de genre légitime. La cisnormativité repose sur l'effacement des personnes trans et sur des préjugés favorables envers les personnes cisgenres.

Diversité sexuelle et pluralité des genres (DSPG) : Sigle utilisé afin de réunir toutes les identifications sous un même terme plutôt que de les énumérer de manière isolée dans un long acronyme.

Expression de genre : L'expression de genre fait référence à la manière dont une personne exprime son genre dans ses comportements et son apparence (vêtements, coiffure, maquillage, langage corporel, voix, etc.). L'expression de genre est indépendante du sexe assigné à la naissance et de l'identité de genre.

Gai·e : Une personne qui ressent de l'attraction romantique et/ou sexuelle envers les personnes du même genre qu'elle. Le terme « gai » est souvent utilisé en référence à l'identité de genre masculine, mais est aussi utilisé du côté de l'identité de genre féminine. Le terme « homosexuel·le » possède une connotation médicale et sexuelle qui fait que le terme « gai » y est souvent préféré.

Hétéronormativité : Système de pensée homophobe qui positionne l'hétérosexualité comme la seule orientation sexuelle légitime et comme la norme.

Hétérosexuel·le : Une personne qui ressent de l'attraction romantique et/ou sexuelle envers les personnes d'un autre genre que le sien.

Identité de genre : Réfère au genre auquel une personne s'identifie. Cette identité peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance. Cette expérience ne se limite pas aux normes binaires homme-femme.

Intersexué·e/intersexuation : Une personne dont les caractéristiques biologiques, que ce soient génitales, hormonales, gonadiques et/ou chromosomiques, ne correspondent pas aux définitions médicales classiques attribuées aux hommes et aux femmes.

Lesbienne : Une femme qui ressent de l'attraction romantique et/ou sexuelle pour les femmes.

Microagression : Les microagressions correspondent à des gestes, remarques ou questions qui, souvent, proviennent d'une bonne intention, d'une curiosité, d'un oubli ou d'une méconnaissance. Elles sont parfois perçues comme étant banales et passent souvent inaperçues. Toutefois, elles sont dommageables pour les personnes qui les subissent à répétition.

Mégenerer : Le fait de mégenerer une personne trans se traduit par l'utilisation d'un pronom ou d'une autre mention de genre qui ne correspond pas à l'identité de genre d'une personne. Lorsqu'une personne est mégenerée de façon intentionnelle et/ou répétitive, il s'agit d'une forme de harcèlement.

Morinommer : Le fait de morinommer une personne trans ou non-binaire fait référence à l'interpeler par son prénom assigné à sa naissance, également appelé morinom ou « *deadname* » en anglais. Le morinom d'un individu n'est pas utilisé par ce dernier. Le fait de référer à une personne par son morinom est une forme de violence et de harcèlement, surtout si fait de manière intentionnelle et/ou répétitive. De plus, c'est une information confidentielle et sensible qui peut révéler la transidentité d'un individu et mettre ce dernier en danger direct ou indirect.

Non-binaire : Une personne dont l'identité de genre se situe en dehors des normes binaires du genre (homme/femme).

Orientation sexuelle : Réfère à la prédominance d'une attirance physique d'un individu envers un ou plusieurs genres.

Queer : À l'origine, le mot « *queer* » signifiait « bizarre » ou « étrange » en anglais. Il a longtemps servi d'insulte envers les hommes homosexuels. Puis, les personnes des communautés 2ELGBTQIA+ se sont réapproprié le mot pour en faire un symbole politique. Ainsi, aujourd'hui, le mot « *queer* » est utilisé pour référer à toute personne ne s'identifiant pas dans le cadre des normes hétéronormatives et cisnormatives.

Sexe assigné à la naissance : Il s'agit des caractéristiques sexuelles biologiques (chromosomiques, gonadiques et hormonales) évaluées comme étant prédominantes par un·e professionnel·le de la santé au moment de la naissance.

Trans : Une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Il s'agit d'un terme générique et parapluie, pouvant également inclure le spectre de la non-binarité dans certains contextes. Le terme trans est dorénavant préféré aux termes *transgenre* et *transsexuel* qui sont délaissés, étant donné leurs connotations médicale et biologique. Il est aussi possible d'utiliser le terme transidentité pour faire référence au vécu trans.

RÉFÉRENCES



Aide aux Trans du Québec (2026). <https://aideauxtrans.com/fr>

Archives gaies du Québec (2026). *Histoire des communautés LGBTQ2S+ du Québec*. <https://agq.qc.ca/histoire-des-communaut-es-lgbtq2s-du-quebec/>

Blais, M., Dion, F. L. et Gervais, J. (2025). L'intimidation vécue par les personnes LGBTQ+ au Québec — Rapport de l'étude québécoise sur les relations sociales des personnes LGBTQ+ de 14 ans et plus dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté. Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, Université du Québec à Montréal.

Cantin, G. et Dion, A. (2022). *Réagir au coming out de son enfant*. Trouve ta ressource. <https://trouvetaressource.com/fr/publications/diversite-sexuelle-et-de-genre/reagir-au-coming-out-de-son-enfant>

Centre canadien pour l'éthique dans le sport (2016). *Créer des environnements inclusifs pour les participants transgenres dans le sport canadien*.

Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres (2026). *Ligne du temps des luttes et des droits LGBTQ+ au Québec*. Université du Québec à Montréal. <https://chairedspg.uqam.ca/ligne-temps/>

Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada (2024). *Devenir un-e allié*. https://queerchamber.ca/wp-content/uploads/sites/2/2024/07/Allyship-Resource-Guide-French_Web.pdf

Coalition des familles LGBT+ (2026). *Outils – Éducation physique et sport*. https://familieslgbt.org/ressources/?type=24&parent_type=12

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2026). *La discrimination*. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination>

Conseil québécois du loisir (2017). *Cadre de référence pour l'accessibilité et l'inclusion en loisir*. https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYUs7b3EgRY5PH9mFjVhDOeu/asset/files/Guides/Accessibilit%C3%A9%20en%20loisir/Guide_accessibilite_inclusion_2023_V_Web_2.pdf

Conseil québécois du loisir (2026). *Loisir inclusif*. <https://www.loisirinclusif.com/>

Conseil québécois LGBT (2023). *Pour une pleine reconnaissance des réalités des personnes intersexes*. <https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2023/05/GIX-CQLGBT-2023-fr.pdf>

Conseil québécois LGBT (2024). *Guide pratique pour des municipalités québécoise inclusives des personnes LGBTQIA2+*. <https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2026/02/Guide-Municipal-2026-Numerique-VF.pdf>

Conseil québécois LGBT (2024). *Inclusion LGBT+ dans l'environnement bâti*. https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2024/07/240710_guide_archi_ARX_numerique-1.pdf

Conseil québécois LGBT (2026). *Inclusion LGBTQ2+*. <https://inclusion-lgbtq2.ca/>

Dupuis-Déri, F. (2026). *Enseigner à l'école au Québec face à la misogynie, l'antiféminisme, l'homophobie et la transphobie*. Université du Québec à Montréal.

Éducaloi (2026). *Discrimination et harcèlement envers les personnes LGBTQ+*. <https://educaloi.qc.ca/capsules/discrimination-et-harcèlement-envers-les-personnes-lgbtq/#:%7E:text=La%20discrimination%2C%20c%E2%80%99est%20>

Égale Canada (2026). *Egale explique - Les femmes trans dans le milieu du sport*. <https://egale.ca/fr/awareness/egale-explique-femmes-trans-sport/>

Facca, L. (2023). *Est-ce vraiment "juste une blague" ? Effet du groupe ciblé, des préjugés et de l'adhésion aux stéréotypes sur la perception de l'humour de dénigrement : une approche expérimentale*. <https://theses.hal.science/tel-04205396/>

Gouvernement du Canada (2026). *Droits des personnes LGBTI*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-personnes-lgbti.html>

Gouvernement du Québec (2026). *Définition des stéréotypes*. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/developpement-des-enfants/consequences-stereotypes-developpement/definition-stereotypes>

GRIS-Montréal et Conseil québécois LGBT (2020). *La transphobie c'est pas mon genre*. https://www.gris.ca/app/uploads/2020/10/GRI2001_Guide-pedagogique_02.10.20.pdf

Interligne (2026). *Parlons de diversité sexuelle et de genre*. <https://interligne.co/>

Jeunesse, J'écoute (2018). *Comprendre les stéréotypes, préjugés et la discrimination*. <https://jeunessejecoute.ca/information/comprendre-les-stereotypes-prejuges-et-la-discimination/>

Keyser-Verrault, A. (2023). *Inclusion des personnes trans et non binaires dans les sports - 1 - Contexte, définitions et enjeux*. Observatoire québécois du loisir, 21(4). https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/docs/FWG/GSC/Publication/4177/25/1765/1/652298/5/O0005570232_Bulletin_OQL_21_4.pdf

Keyser-Verrault, A. (2023). *Inclusion des personnes trans et non binaires dans les sports - 2 - Solutions concrètes proposées par les personnes de la diversité de genre*. Observatoire québécois du loisir, 21(5). https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/docs/FWG/GSC/Publication/4177/25/1765/1/653206/5/O0005603500_Bulletin_OQL_21_5.pdf

Keyser-Verrault, A., Brière, S., St-Pierre, M., Demers, D. et Culver D. (2023). *Équité, diversité et inclusion dans les organisations sportives*. Presses de l'Université Laval.

Lab PROFEMS (2026). *La mixité dans les milieux sportifs LGBTQ+*. Université Laval. https://lab-profems.fse.ulaval.ca/app/uploads/2026/06/26_La-mixite-dans-les-milieux-sportifs-LGBTQ.pdf

Nantel, L. (2025). *Pratiques inclusives et diversité de genre - Le cas de l'improvisation théâtrale au Québec*. Observatoire québécois du loisir, 23(6). https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/docs/FWG/GSC/Publication/4177/25/1765/1/724273/5/O0006934767_Bulletin_vol._23_6_.pdf

Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport (2026). *Dénoncer une situation au Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport*. <https://www.quebec.ca/tourisme-loisirs-sport/encadrement-gouvernance-gestion-loisir-sport/porter-plainte-sport-loisir>

Réseau Accès Participation (2024). *Guide de rédaction inclusive*.
<https://www.reseauacces.com/guide-de-redaction-inclusive>

Réseau plein air Québec (2021). *Offrir aux personnes de la communauté lgbtq2s+ des programmes inclusifs dans le secteur du plein air*.
https://reseaupleinair.quebec/site/assets/files/1377/communaute_lgbtq2s_fr_v3.pdf

Secrétariat à la condition féminine (2023). *Lexique sur la diversité sexuelle et de genre*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/Violences/LEX-lexique-diversite-sexuelle-genre-FR-SCF.pdf>

Tel-Jeunes (2026). *Besoin de parler?*. <https://teljeunes.com/>

Trans Student Educational Resources (2026). *Gender Unicorn*.
<https://transstudent.org/gender/>

