



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**



# Table des matières

Introduction **3**

---

Politiques organisationnelles  
et codes de conduites **4**

---

Culture organisationnelle **7**

---

Programmation des activités **9**

---

Formulaires d'inscription et  
sondages **10**

---

Aménagement physique **12**

---

Promotion de votre engagement **14**

---

La boîte à outils **15**

---

# 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
- Formulaire 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.
- Rencontrer confidentiellement la personne mise en cause.



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 conduites auprès des différentes parties prenantes de votre organisation, et ce, plusieurs fois par année.



La **promotion de vos politiques** et de vos codes de conduites 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 créés 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 liés 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 boîte à outils

Sport'Aide et le Réseau Accès Participation offrent des ateliers et des formations portant sur ces thématiques. Consultez leur offre via la boîte 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.](#)

# 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

---