

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+



Issu de la recherche partenariale portée par

ÉQUIPE
MONTREAL

Sports et loisirs LGBTQ+ & allié-e-s

Unité mixte de recherche
PROFEMS

Lab de recherche pour la progression
des femmes+ dans les sports au Québec

TABLE DES MATIÈRES

1.	Genèse de ce guide.....	3
2.	But et objectifs du guide	5
3.	Pourquoi rejoindre une équipe sportive LGBTQ+ ?	6
4.	Quels obstacles peuvent encore exister pour les femmes et personnes trans/non-binaires ?	6
5.	Pistes d'action concrètes	7
5.1	Communication écrite inclusive	8
5.2	Représentation visuelle diversifiée	9
5.3	Respect des pronoms et accords.....	9
5.4	Flexibilité vestimentaire.....	9
5.5	Responsable(s) du « care »	11
5.6	Création d'équipes, d'événements ou de plages horaires réservées	11
5.7	Rétroaction	12
5.8	Prendre conscience de ses biais et s'éduquer sur le sujet	12
6.	Conclusion.....	13

1. GENÈSE DE CE GUIDE

Dans les milieux sportifs LGBTQ+, la diversité demeure souvent inégalement représentée, particulièrement en ce qui concerne les femmes issues de la diversité sexuelle et de genre. Ces milieux, pourtant porteurs de valeurs de solidarité, d'ouverture et de respect, peuvent encore reproduire des dynamiques d'exclusion ou d'invisibilisation. Équipe Montréal a fait ce même constat au sein de ses équipes sportives.

Voulant s'attaquer à ce problème, Équipe Montréal a approché le laboratoire de recherche PROFEMS de l'Université Laval afin de réaliser une consultation auprès de ses membres dans le but de trouver des solutions concrètes pour pallier à cette situation. Le projet de recherche élaboré par le Lab PROFEMS consistait à identifier les défis et bonnes pratiques dans les équipes sportives LGBTQ+ pour l'inclusion et la rétention des femmes et personnes trans/non-binaires.

Pour se faire, des questionnaires ont été distribués à 19 responsables d'équipes sportives d'Équipe Montréal et des entrevues ont été réalisées auprès de 16 athlètes LGBTQ+ (dont quatre personnes racisées et une personne autochtone). Les informations recueillies ont permis d'identifier les bonnes pratiques déjà en place dans certaines équipes et des solutions qui sont porteuses proposées par les membres consulté-es.

Nous espérons que ce guide saura vous inspirer et vous guider dans la mise en place de solutions ayant un fort potentiel d'impact pour rendre le milieu sportif LGBTQ+ plus inclusif et accueillant pour toutes.

Bonne lecture !



2. BUT ET OBJECTIFS DU GUIDE

Ce guide a pour but d'aider les organisations sportives LGBTQ+ à créer des milieux où tout le monde se sent accueilli, respecté et valorisé. Nous voulons que chaque personne, peu importe son identité, puisse participer pleinement au sport et s'y épanouir.

Nos deux objectifs sont :

1. Développer des milieux sportifs où la pluralité des identités et des parcours est reconnue, valorisée et intégrée à tous les niveaux;
2. Renforcer la représentativité et la participation active des femmes de la diversité sexuelle et de genre, non seulement comme athlètes, mais aussi comme entraîneuses, gestionnaires, bénévoles et leaders communautaires.

Dans les pages qui suivent, vous entendrez la voix de personnes qui se sentent parfois exclues du sport LGBTQ+.

Leurs témoignages révèlent :

- Ce qui les motive à rejoindre une équipe LGBTQ+.
- Les obstacles encore présents pour les femmes et personnes trans/non-binaires.
- Des pistes d'actions concrètes pour bâtir des milieux sportifs plus inclusifs et équitables.

Ensemble, ces perspectives vous offriront des clés et des idées concrètes pour passer à l'action et faire du sport un véritable espace d'inclusion et de fierté.

3. POURQUOI REJOINDRE UNE ÉQUIPE SPORTIVE LGBTQ+?

Appartenance

Pour rencontrer des personnes qui vivent des réalités semblables et trouver une communauté accueillante.

Sécurité.

Pour pratiquer un sport dans un environnement où l'on se sent en sécurité, respecté-e et écouté-e.

Affirmation.

Pour être soi-même, affirmer son identité, et voir des modèles qui inspirent confiance.

Sérénité.

Pour se faire des ami-es sans stress ou malaise lié à notre identité de genre ou orientation sexuelle.

Engagement.

Pour agir ensemble dans notre communauté et participer à rendre le sport plus ouvert à tout le monde, en particulier aux personnes LGBTQ+.

4. QUELS OBSTACLES PEUVENT ENCORE EXISTER POUR LES FEMMES ET PERSONNES TRANS/NON-BINAIRES ?

Invisibilité.

Certains milieux sont encore très masculins ou dominés par certains groupes, ce qui peut rendre les autres moins visibles et moins à l'aise.

Exclusion.

Le sexisme, les inégalités ou des blagues excluantes ont encore lieu et nuisent à l'ambiance.

Insécurité.

Des peurs liées à la sécurité, à l'accessibilité ou au bien-être peuvent décourager la participation.

Barrières.

Il peut y avoir des problèmes pratiques, comme l'accès à des vestiaires adaptés ou des horaires peu flexibles pour certain-es (p.ex. parentalité, horaires atypiques).

5. PISTES D' ACTIONS CONCRÈTES

Rendre le sport plus inclusif, c'est permettre à chacun·e de s'y sentir à sa place, quels que soient son genre ou son orientation sexuelle ! La présente section constitue des pistes d'action pour améliorer l'expérience des femmes de la diversité sexuelle et des personnes de la diversité de genre dans le milieu sportif LGBTQ+ :



5.1 COMMUNICATIONS ÉCRITES INCLUSIVES

Il a été partagé par des participant-es que l'esprit de l'équipe (la *vibe*) et la manière d'inclure les femmes et personnes de la diversité de genre se constate par le langage dans les communications écrites (site web, réseaux sociaux).

Un langage très binaire ou masculin peut éloigner certaines personnes et contribuer à empêcher le recrutement de personnes qui ne sont pas des hommes cis. Ainsi, faire usage d'un langage inclusif est à favoriser.

Il a toutefois été constaté que cette démarche pouvait se révéler « trop lourde » (*too much*) pour la motivation de certaines personnes.

Pour faciliter l'écriture inclusive en sport au Québec, l'organisme Égale-Action a produit un [guide gratuit à consulter](#).



5.2 REPRÉSENTATIONS VISUELLES DIVERSIFIÉES

Dans les communications, il serait de bon ton d'augmenter la représentation visuelle de modèles féminins et de la diversité de genre. Selon Nadège, se sentir représentée participe à attirer les femmes : « Ça prend des femmes pour en avoir d'autres. Et tu vois c'est pour ça que [mon amie], [...] sachant que maintenant nous on est là, elle est prête à le faire, elle est prête à venir ».

De plus, mettre de l'avant des visuels où l'on retrouve des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) serait une pratique positive.

5.3 RESPECT DES PRONOMS ET ACCORDS

Il est recommandé de porter une attention spécifique au fait de ne pas mégenrer les individus grâce au bon usage des pronoms et des accords grammaticaux : « Moi, me faire appeler "les filles", je trouve ça condescendant, surtout par des vieux monsieurs de 60 ans. Je suis comme : "non, qu'est-ce qui te fait dire que je suis une fille?" » (Fred, personne queer non-binaire).

Par exemple, demander les pronoms des athlètes au début d'un entraînement permet de renforcer leur bon usage et/ou de se rafraichir collectivement la mémoire au besoin. Fred suggère d'imprimer une feuille pour la première rencontre d'équipe où les athlètes pourront inscrire leurs noms et pronoms de préférence. Comme plusieurs, Katya soutient la demande des pronoms comme pratique d'usage et souligne qu'il s'agit de « la base » d'une relation respectueuse.

5.4 FLEXIBILITÉ VESTIMENTAIRE

Adopter une flexibilité du côté vestimentaire est encouragée afin que les gens choisissent des vêtements qui conviennent à leur expression de genre et leur confort : « De savoir quel genre de tenue [vestimentaire] tu veux, t'sais, t'es pas obligé-e de porter tout le temps la tenue masculine ou féminine. [...] T'sais, il y a pas juste hommes et femmes, là. [...] Tenue cintrée ou large ou, t'sais, il y a plein de possibilités. [...] pour moi, c'est vraiment important que tu puisses te sentir à l'aise dans tes vêtements » (Flavie, personne non-binaire, lesbienne). Au besoin, former les personnes dans des postes névralgiques à ces questions, car cela crée un climat de sécurité pour toustes.



5.5 RESPONSABLE(S) DU « CARE »

La mise en place d'un rôle de responsable ou d'un comité voué au soutien et au bien-être des membres de l'équipe/ligue peut être une avenue prometteuse permettant d'approcher les situations de conflits ou d'inconfort en toute bienveillance. Ce comité devrait être indépendant des gens travaillant à la gestion. Par exemple, cette personne participante partage son expérience d'un tel comité dans la ligue de softball queer qu'il a cofondé : « On a un comité séparé du comité organisationnel, qui s'appelle le comité du CARE. Et les gens peuvent le contacter s'il y a un problème. Et puis, ça va du petit truc interpersonnel à des choses plus importantes [...] ». (Maxim, personne queer non-binaire)

Pour Fred, personne non-binaire, cela se décline autrement : « Puis cette année, on a aussi décidé que je suis la personne ressource pour les enjeux d'inclusion dans la ligue. Si jamais il y avait de la transphobie, du racisme, du sexisme, puis il y a des gens qui veulent en parler à une personne de confiance, c'est moi cette personne-là ». Toutefois, Fred met en garde que les initiatives inclusives et de représentativité des femmes et personnes trans et non-binaires sont souvent le fait d'une personne qui prend cela à cœur, mais que le départ de cette personne engagée peut mener à la cessation des initiatives. Fred marque aussi une nuance sur le fait que les personnes qui ne sont pas des hommes cis ont tendance à moins prendre de place publiquement.

5.6 CRÉATION D'ÉQUIPES, D'ÉVÉNEMENTS OU DE PLAGES HORAIRES RÉSERVÉES

Certaines personnes, comme Fred, ne considèrent pas la mixité si agréable : « Peut-être dans d'autres ligues, mais pas dans la mienne. Je me dis que c'est peut-être une manière de tisser des liens de solidarité entre les différentes identités... queer ou collectives. Mais dans la ligue dans laquelle je suis, je ne vois aucun avantage, pour être honnête, à faire ça au mixte. Je ne vois pas. Je ne pense pas qu'il y en ait ». La création d'équipes, d'événements ou de plages horaires réservées à des besoins spécifiques peut contribuer à rendre plus confortables les femmes et les personnes de la diversité de genre (parce que pour certaines personnes, trop d'hommes cis, c'est « médium plaisant » dira Fred).

Par exemple, des plages-horaires « family friendly » en journée et de fin de semaine (ou une offre de gardiennage ou d'inclusion des enfants à l'activité) comme nommé par Julianne, la création d'équipes ou de créneaux exclusivement queer (sans alliés-es) ou uniquement pour les PANDC.

5.7 RÉTROACTION

Une autre piste de solution est celle du sondage de rétroaction tel que suggéré par Maxim. En effet, proposer un questionnaire en cours de saison ou en fin de saison permet d'améliorer les pratiques (p.ex. en termes de coûts, d'accessibilité géographique, d'horaire, etc.) et de procéder à certains changements qui favorisent le confort de toustes. Cela peut, grâce aux outils en ligne, se faire de manière anonyme.

5.8 PRENDRE CONSCIENCE DE SES BIAIS ET S'ÉDUQUER SUR LE SUJET

La prise en compte de nos propres biais et l'éducation pour toustes sur l'équité en sport sont nommés comme des étapes incontournables pour créer des environnements libres de toute discrimination/exclusion: « maintenant, j'ai beaucoup de collègues de badminton de la ligue, c'est des gens très privilégiés [petit rire] qui... [coupe sa phrase]. Le seul privilège qu'ils n'ont pas, c'est de ne pas être hétéros, mais sinon, ça coche pas mal toutes les cases. Puis c'est ça. J'ai l'impression qu'ils se disent qu'ils ne sont pas sexistes parce qu'ils sont gays, mais... » (Fred). De son côté, Tulio partage : « ce n'est pas juste de travailler du côté des femmes, mais du côté, on va dire, des hommes aussi. C'est aussi important, si on n'a pas comme l'éducation et tout, dès le début là, c'est comme les femmes deviennent un mystère et tout, ça aide pas ».

¹Ce propos est controversé, des personnes comme Marcelo (homme trans, homosexuel) ne sont pas d'accord : « [...] on exclut, on discrimine des gens du fait qu'ils ne soient pas LGBT, fait que je trouve ça un peu bizarre. Je comprends le principe, je comprends l'idée du safe space et tout, mais ça ne se fait pas sans en même temps faire ce qu'on ne veut pas qu'on nous fasse [exclure]. Ça accroche un peu à ce niveau-là ». Claudie a créé des plages-horaires de type « ally-day » de son côté.



6. CONCLUSION

Un des messages phares de cette consultation est très clair : pour que les choses changent et que le milieu devienne accueillant et inclusif, les personnes en position de leadership doivent être activement engagées dans la mise en place de pratiques d'inclusion. Il est essentiel d'être intentionnel et de sincèrement s'investir pour créer un changement. Les milieux sportifs LGBTQ+ ont le potentiel de devenir des modèles de milieux ouverts à toutes et tous qui pourront inspirer l'ensemble de la communauté sportive québécoise.

Équipe Montréal est l'un des regroupements de sports et loisirs LGBTQ+ les plus importants au Canada existant depuis 1991 dont la Mission est de créer un environnement inclusif pour tous les athlètes sportifs LGBTQ+ à Montréal, peu importe leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. L'organisation vise également à créer des opportunités pour les athlètes LGBTQ+ de se connecter comme le Gala annuel, de se soutenir mutuellement et de célébrer leurs réalisations sportives et de loisirs et de participer à des événements inclusifs comme les Gay Games.

Site web : <https://equipe-montreal.org/>

La mission du Laboratoire de recherche pour la progression des femmes+ dans les sports au Québec (Lab PROFEMS) est de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système sportif québécois par le biais de recherches axées sur l'innovation technologique et sociale. Les activités de recherche seront donc réalisées en collaboration avec les acteurs•trices du milieu afin de favoriser le développement de stratégies concrètes ayant un fort potentiel d'impact sur la progression des femmes en sport autant sur le plan de la participation que des postes décisionnels.

Site Web : <https://lab-profems.fse.ulaval.ca/>

