

Créer des environnements inclusifs pour les participants transgenres dans le sport canadien

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

Table des matières

Utilisation de cette ressource	2
Remerciements	3
Nous voulons votre avis	4
Auteurs.....	4
Engagement en matière de diversité et d’inclusion	5
A. Définitions – Un point de départ	6
B. Application et portée	7
C. Principes directeurs	8
D. Énoncé de politique sur la création d’environnements respectueux – Utilisation du prénom et du pronom choisis.....	9
E. Créer des environnements respectueux – Protection du droit à la vie privée et à la confidentialité	10
F. Créer des environnements respectueux – Utilisation des toilettes, des vestiaires et des autres équipements.....	11
G. Créer des environnements respectueux – Tenue vestimentaire, images et langage inclusifs de tous les genres.....	12
H. Créer des environnements respectueux – Appui au personnel et aux membres en transition.....	13
I. Critères d’admissibilité aux compétitions genrées relevant de votre compétence	15
J. Critères d’admissibilité aux compétitions genrées de la FI	18
K. Exigences du Programme canadien antidopage (PCA)	18
L. Lignes directrices relatives à l’organisation de manifestations et à la sélection du site	19
M. Résolution des enjeux relatifs à l’identité ou à l’expression de genre	19
N. Accès au programme d’aide aux employés	20
O. Autres politiques pertinentes	20
P. Engagement en matière de formation.....	21
Q. Surveillance et évaluation en continu.....	22
R. Renseignements complémentaires	22
S. Date d’approbation de la politique.....	22
Annexe A : Exemple de guide de politiques et de pratiques	23
Annexe B : Exemples de discrimination fondée sur l’identité ou l’expression de genre.....	28
Annexe C : Ressources complémentaires	28
Politiques d’inclusion des personnes transgenres propres à des sports.....	28
Organismes de soutien aux personnes LGBTQI2S	28
Ressources générales.....	31

Utilisation de cette ressource

En 2016, le Centre canadien pour l'éthique dans le sport a publié à l'intention des organismes sportifs un guide intitulé [Créer des environnements inclusifs pour les participants transgenres dans le sport canadien](#). Élaboré par le Groupe de travail d'experts sur l'inclusion des athlètes transgenres dans le sport, cette ressource exhaustive vise à aider les gens et les organismes à mieux comprendre le vécu des personnes transgenres, les pratiques à adopter pour respecter les droits des participants trans dans leur sport, ainsi que les principales considérations et recommandations de politiques nécessaires pour favoriser l'inclusion de personnes de genre divers dans leur sport. Cela dit, bien que le guide du CCES ait souligné quelques « bonnes politiques »¹ dont les organismes sportifs pourraient s'inspirer, peu d'entre elles se rapportaient directement à des organismes canadiens.

La ressource du CCES a été bien accueillie par la communauté sportive canadienne, mais les intervenants ont demandé d'autres conseils sur ce qui devrait figurer dans un document de politiques d'inclusion, y compris les pratiques exemplaires. Outre le souhait de créer un environnement inclusif dans le sport, les organismes sportifs doivent savoir que le projet de loi C-16 – un projet de loi national ajoutant l'identité et l'expression de genre aux motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*² – est entré en vigueur. Ces dispositions s'appliquent aussi au sport.

Nous avons conçu le présent modèle pour aider votre organisme sportif à créer son propre guide de politiques et de pratiques sur l'inclusion des personnes trans – athlètes, bénévoles, employés rémunérés, etc. – dans votre sport. Nous vous y présentons les principaux éléments à intégrer dans toute bonne politique, ainsi que leur raison d'être ou les facteurs à considérer, et vous fournissons un exemple de guide à l'annexe A. Nous encourageons les organismes sportifs à inclure toutes les sections suivantes dans leur politique sur l'inclusion des personnes transgenres. Nous les avons toutefois regroupées en deux catégories (« recommandé » ou « facultatif ») pour vous aider à déterminer lesquelles inclure au minimum. Votre organisme sportif devra néanmoins adapter le guide afin qu'il réponde bien aux besoins de votre sport, mais nous croyons qu'une bonne partie du contenu de base s'appliquera à tous les organismes.

Lorsque vous élaborez un tel guide pour votre propre organisme, il est important de le faire de façon concertée et d'intégrer au processus des gens de votre sport qui s'identifient comme transgenres, ou leurs parents ou tuteurs si leur âge les en empêche. Si personne de votre sport n'est transgenre, faites appel à des gens d'autres sports ou à des organismes LGBTQI2S de votre région. C'est en mobilisant des personnes qui le vivent concrètement que vous pourrez créer des politiques et des pratiques sur l'inclusion des personnes transgenres authentiques, pertinentes et convenables.

Nous recommandons aussi fortement aux participants à la conception du guide de se familiariser au préalable avec la ressource du CCES. Les organismes devraient en outre mener des consultations auprès de groupes d'athlètes potentiellement touchés, ainsi qu'auprès de spécialistes en élaboration de politiques LGBTQI2S et en recherche connexe afin que la politique définitive obtienne les résultats

¹ Indiquées par Chris Mosier sur son site Web « TransAthlete » (www.transathlete.com) ou par Pat Griffin.

² Les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* reconnaissant explicitement l'identité et l'expression de genre comme un droit protégé ont reçu la sanction royale le 19 juin 2017. Accessible au : <http://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-16/sanction-royal>

escomptés. Vous trouverez d'autres ressources à l'annexe B, dont quelques exemples de discrimination envers les personnes transgenres dans le sport.

Nous voulons par ailleurs souligner que ce ne sont pas tous les athlètes qui s'identifient au système binaire homme/femme duquel le sport est si fortement tributaire, et que notre document ne traite pas de l'inclusion des athlètes non binaires. Nous n'avons actuellement pas l'expertise requise pour éclairer les organismes sportifs sur la question de l'inclusion des personnes non binaires, mais nous pouvons certainement les encourager à offrir à tous les participants un environnement sain et accueillant, sans égard à leur identité ou expression de genre.

Une fois votre guide de politiques et de pratiques rédigé et approuvé, il faudra que tous les membres de votre organisation sachent qu'il existe et où le trouver. Votre guide doit avoir une visée pédagogique. Nombre de vos membres n'auront sans doute jamais reçu – et ne recevront peut-être jamais plus – d'informations factuelles sur les politiques et les pratiques relatives à l'inclusion des personnes transgenres dans votre sport. Votre guide deviendra dans certains cas lecture obligatoire, par exemple pour les membres du conseil d'administration, le personnel, les entraîneurs, les officiels techniques, les athlètes de l'équipe nationale et les gérants de l'équipe, dans le cadre des activités d'accueil et d'intégration. Avant de mettre en place une politique d'inclusion des personnes transgenres, les organismes sportifs devraient songer à fournir à leurs employés et à leurs représentants une formation obligatoire donnée par des experts en la matière, de sorte que tout le monde comprenne bien les grandes difficultés vécues par les personnes d'identité transgenre, surtout dans un contexte sportif.

Remerciements

Nous nous devons de souligner l'immense travail accompli par les membres de la communauté transgenre, en particulier les athlètes, non seulement pour se tailler une place dans le monde du sport, mais aussi pour en faire un milieu meilleur. Nous n'aurions pu créer cette ressource sans leurs témoignages, leur courage, leur leadership et leur volonté de conscientiser les gens.

Nous remercions également les personnes qui ont contribué à l'élaboration du présent modèle de politique par leur temps, leur expérience et leur point de vue critique. Le groupe de travail d'experts se composait comme suit :

- Samantha Cornett, athlète
- Guylaine Demers, professeure, Département d'éducation physique, Université Laval
- Christine Hsu, consultante en inclusion des personnes 2SLGBTQI dans le sport
- Spider Jones, directeur général, Northwest Territories Hockey, Gymnastics and Kayaking
- Helen Kennedy, directrice générale, Fonds Égale Canada pour les droits de la personne
- Katalina Murrie, athlète et entraîneuse
- Peter Nicol, président-directeur général sortant, Gymnastique Canada
- Ilan Yampolsky, directeur, Sport sécuritaire, Patinage Canada

Le CCES tient à remercier le gouvernement du Canada du soutien financier accordé par l'entremise de Sport Canada et du ministère du Patrimoine canadien.



Nous voulons votre avis

Vos commentaires sur le présent guide de politiques et de pratiques sur l'inclusion des personnes transgenres sont les bienvenus. Qu'avez-vous trouvé utile? Inutile? Avons-nous oublié quelque chose?

Le CCES vous serait également reconnaissant de lui faire parvenir un exemplaire de votre politique approuvée afin qu'il puisse l'ajouter à son catalogue de politiques.

Pour nous envoyer vos commentaires, votre politique ou votre guide : info@cces.ca.

Auteurs

- Jennifer Birch-Jones, [Groupe Intersol](#)
- Megan Cumming, gestionnaire des communications corporatives, Centre canadien pour l'éthique dans le sport

Engagement en matière de diversité et d'inclusion (recommandé)

Ce que c'est : Le guide de politiques et de pratiques sur l'inclusion des personnes transgenres devrait commencer par une déclaration de l'engagement de votre organisme en matière de diversité et d'inclusion de genre. Vous pouvez reprendre la terminologie employée dans vos autres politiques et déclarations à cet égard. Utilisez les termes *identité de genre*, *expression de genre* et *participants transgenres*.

Il est de bonne pratique, dans les premières étapes de création d'un environnement accueillant pour les participants transgenres, d'avoir un document autonome qui synthétise tous les aspects de votre politique et de votre guide sur l'inclusion des personnes transgenres dans votre sport. Vous devrez également mettre à jour les autres documents de votre organisme afin qu'ils reflètent la politique.

Pesez bien vos mots. Les membres de votre organisme jugeront du sérieux de votre démarche selon le ton et la formulation de cette déclaration : abordez-vous cet enjeu sous l'angle de l'inclusion, ou sous celui de l'exclusion? Il importe également de nommer (ou de décrire) explicitement tous les groupes visés par la « diversité » et l'« inclusion ». Peut-être aussi la question du genre figure-t-elle déjà dans vos politiques ou documents pertinents actuels, auquel cas vous devrez les modifier pour mentionner l'« identité de genre » et l'« expression de genre ». Dans l'exemple qui suit, les groupes nommés sont tirés de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en sa version récemment modifiée, qui interdit toute distinction fondée sur l'identité de genre et l'expression de genre.³ Sous cet engagement général se trouve une déclaration solennelle sur l'inclusion des personnes transgenres dans votre sport, dans laquelle vous faites explicitement référence aux droits de la personne.

Exemple de déclaration – Engagement en matière de diversité et d'inclusion : *L'inclusion dans le sport est une valeur fondamentale de [nom de l'organisme sportif] et un principe Sport pur⁴. Nous savons également qu'un organisme diversifié contribuera à enrichir notre sport. Par conséquent, notre organisme s'engage fermement à offrir à tous les participants, membres et employés un environnement sécuritaire, favorable et respectueux, sans égard aux différences fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre ou la déficience.*

[Nom de l'organisme sportif] reconnaît que la discrimination, les préjugés et la victimisation fondés sur des caractéristiques personnelles, dont l'identité et l'expression de genre, constituent des violations des droits de la personne. Ces actions ne seront donc pas tolérées. Notre organisme s'engage fermement à mettre en place des politiques et des pratiques qui garantissent aux participants d'identité transgenre un environnement sportif sécuritaire, favorable et respectueux.

³ Les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* reconnaissant explicitement l'identité et l'expression de genre comme un droit protégé ont reçu la sanction royale le 19 juin 2017. Accessible au : <http://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-16/sanction-royal>

⁴ Principes Sport pur : <http://truesportpur.ca/fr/principes-sport-pur>

A. Définitions – Un point de départ (recommandé)

Ce que c'est : Votre guide de politiques et de pratiques doit avoir une visée pédagogique. Pour mieux comprendre cette ressource, vous devez, en tant que responsable des politiques, vous familiariser avec les termes ci-dessous. Vous pourrez également aider le lecteur à comprendre ce qu'ils signifient en donnant leur définition. Prenez note des termes que vous employez dans la politique, puis ajoutez-les à la section des définitions. Si vous craignez que la section soit trop longue, et que le lecteur ne sache plus où donner de la tête, vous pouvez ne conserver que les principaux et fournir les autres en annexe. C'est ce que le CCES a fait dans son guide. Outre l'adoption d'une politique sur l'inclusion des personnes transgenres, nous encourageons les organismes sportifs à investir dans la formation à l'intention du personnel sur l'inclusion de ces personnes afin que tous saisissent bien l'importance de créer des milieux sportifs sécuritaires.

Certains auteurs de guides et de politiques placent les définitions à la fin du document (dans la dernière section ou dans une annexe). Cependant, le lecteur risque alors de ne pas comprendre certains des termes, et donc, de ne pas bien comprendre ce qu'il lit. Une solution : informer le lecteur que les définitions se trouvent à la fin et l'inviter à s'y référer avant de poursuivre la lecture.

Les définitions clés figurant dans l'exemple qui suit sont tirées du [guide du CCES](#); le langage ayant toutefois évolué, nous avons modifié certaines d'entre elles afin de tenir compte des recommandations du groupe de travail d'experts. Les définitions précédées d'un astérisque (*) diffèrent de celles figurant dans le guide initial. Votre organisme sportif pourrait reprendre la terminologie employée par votre organisation provinciale ou territoriale de défense des droits de la personne. Ainsi, un organisme de l'Ontario pourrait opter pour les définitions énoncées dans la [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la Commission ontarienne des droits de la personne](#). Une fois que vous avez retenu une source terminologique, l'important, c'est d'utiliser les termes uniformément tant dans votre guide de politiques et de pratiques que dans votre sport en général. Et comme la langue est appelée à évoluer, il faudra revoir périodiquement les termes et définitions pour s'assurer qu'elles sont toujours d'actualité.

Exemple – Définitions : Ces termes essentiels se définissent comme suit :

- **Sexe :** Classification d'une personne comme homme, femme ou intersexué. Le sexe est généralement assigné à une personne à sa naissance et est fondé sur l'évaluation de son appareil génital, les hormones, les chromosomes et d'autres caractéristiques physiques, en particulier ses organes génitaux externes.
- *** Identité de genre :** Expérience intime de son propre genre. C'est le sentiment profond d'être un homme, une femme, ni un ni l'autre ou une personne d'un autre genre. Le genre renvoie également à diverses caractéristiques sociales et comportementales (ex. : apparence, manières). Il y a de nombreuses façons de parler de son identité de genre ou de son expression de genre.
- *** Expression de genre :** Façon dont une personne affirme son identité de genre. L'identité de genre s'exprime par le comportement, le langage corporel, la parole, la mise en valeur ou la dissimulation d'attributs physiques, la tenue vestimentaire, la coiffure et le port de maquillage ou d'accessoires. Les traits et les comportements associés à la masculinité et à la féminité sont propres à la culture et ne sont pas figés dans le temps.

- *** Binaire du genre :** *Système de classification social où l'individu est considéré soit comme un homme, soit comme une femme, conformément au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ce type de classification, qui ne laisse aucune place à l'interprétation ou à l'expression d'une identité autre, est très rigide et restrictif pour les personnes qui considèrent que le sexe leur ayant été assigné à la naissance ne correspond pas à leur genre ou qui perçoivent leur genre comme étant fluide ou non fixe.*
- *** Cisgenre :** *Terme décrivant une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance (ex. : une personne qui s'identifie comme homme et qui est née avec le sexe masculin).*
- **LGBTQ2S :** *Terme générique désignant les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, altersexuelles (queer), intersexuelles et bispirituelles. Autres sigles couramment utilisés : LGBTQ+ et LGBTQ2.*
- **Transgenre :** *Terme générique qui décrit les gens dont les identités de genre ou les expressions de genre ne se conforment pas aux stéréotypes propres aux filles et aux femmes ou aux garçons et aux hommes dans la société. Ce terme comprend, mais sans s'y limiter, les personnes qui s'identifient comme des transgenres, des transsexuels, des travestis (adjectif) ou des personnes de genre non conforme (de genre divers ou altersexuelles).*
- *** Bispirituel :** *Terme générique francophone (two-spirit en anglais) utilisé par des Autochtones s'identifiant comme des personnes LGBTQ. Ce terme remplace le terme LGBTQ ou s'y ajoute. Il rend compte de l'interdépendance des différents aspects de l'identité – genre, sexualité, communauté, culture et spiritualité.*
- *** Orientation sexuelle :** *Décrit la sexualité humaine, que ce soit celle des gais et lesbiennes ou celle des bisexuels et des hétérosexuels. L'identité de genre d'une personne est fondamentalement différente de son orientation sexuelle et n'y est aucunement liée. Le fait de s'identifier comme une personne transgenre ne prédit pas ni ne révèle l'orientation sexuelle. Une personne transgenre peut s'identifier comme gaie, lesbienne, altersexuelle, hétérosexuelle ou bisexuelle.*

B. Application et portée (recommandé)

Ce que c'est : C'est ici que vous dites à qui s'adresse votre guide. Vous devriez ratisser large, de sorte que tous, à commencer par ceux qui jouent un rôle de leadership, se rendent compte de la portée générale du guide. La liste fournie ci-dessous peut être adaptée selon les responsabilités et les secteurs de compétence de votre organisme. Un organisme national de sport est par exemple habilité à fournir des salles de bain neutres sur le plan du genre à son personnel du bureau national, mais ne peut ordonner à un club local de se doter de ce type de salle de bain (même si ce club est membre de l'ONS). Cependant, comme vous le verrez à la section L, les ONS peuvent choisir les hôtes de championnats nationaux et prendre en considération l'offre de salles de bain neutres sur le plan du genre. Les ONS sont invités à transmettre leurs politiques sur l'inclusion des personnes transgenres à leurs sociétés affiliées provinciales et territoriales et à discuter des incidences à l'échelle provinciale, territoriale et locale. Les ONS peuvent encourager leurs sociétés affiliées à adopter une politique semblable comme moyen de créer une culture d'inclusion pancanadienne.

Exemple de déclaration – Portée et application : *Le présent guide de politiques et de pratiques s'applique à [nom de l'organisme sportif] de la manière suivante :*

- *Il lie le conseil d'administration.*
- *Il lie l'ensemble des employés, y compris les gestionnaires et les superviseurs, à temps plein ou partiel, occasionnels, temporaires ou permanents.*
- *Il encadre tous les aspects de l'emploi, du recrutement et de la sélection, les conditions de travail et les avantages sociaux, la formation et les promotions, l'attribution des tâches, les quarts et les horaires de travail, l'utilisation des toilettes, la charge de travail, l'environnement de travail, l'équipement et le transport.*
- *Il lie tous les bénévoles et stagiaires dans le cadre de leurs fonctions au sein de notre organisme, par exemple lorsqu'ils sont membres d'un comité officiel ou d'un groupe de travail ad hoc ou lors d'une épreuve sportive spécifique, dans la mesure où ils acceptent expressément d'y être assujettis.*
- *Il encadre tous les aspects de la participation à notre sport, y compris la sélection et la participation des équipes, l'affiliation et la prestation de services (ex. : le fait d'offrir des services d'entraînement à une personne).*
- *Il s'applique à toute personne travaillant dans les locaux de l'organisme, à l'extérieur de ceux-ci ou en dehors des heures ouvrables, lors des activités sociales en lien avec le travail, des congrès et de tout autre événement auquel le personnel, les bénévoles ou les stagiaires peuvent participer dans le cadre de leurs fonctions.*
- *Il encadre le traitement des employés, des membres (y compris les athlètes, les entraîneurs et les officiels), des clients et du public lors d'une prestation de services ou de toute autre activité organisationnelle.*

C. Principes directeurs (facultatif)

Ce que c'est : Votre organisme pourrait vouloir ajouter des principes directeurs afin d'étayer le postulat sous-tendant votre guide de politiques et de pratiques sur l'inclusion des personnes transgenres. Ainsi, le guide du CCES énumère [sept principes](#) (p. 7). Ringuette Canada dit pour sa part s'être basée sur les principes directeurs (il s'agit en fait des quatre orientations politiques) du guide du CCES pour élaborer et appliquer sa [Politique de trans-inclusion](#). Enfin, l'Ontario Volleyball Association mentionne dans sa [politique sur les athlètes transgenres](#) qu'elle orientera son processus décisionnel à l'égard de cette politique selon un niveau de surveillance juste et équitable, respectueux et inclusif, où les droits de la personne sont respectés. Les principes directeurs de l'exemple ci-dessous ont été adaptés du guide du CCES (*Créer des environnements inclusifs pour les participants transgenres dans le sport canadien*).⁵

Exemple de déclaration – Principes directeurs : *[Nom de l'organisme sportif] s'est fondé sur les principes suivants pour élaborer son guide de politiques et de pratiques sur l'inclusion des personnes transgenres dans son sport :*

- *Les personnes d'identité transgenre doivent avoir une chance égale de pratiquer notre sport et de viser l'excellence, quels que soient leur niveau et leurs capacités.*

⁵ Les principes directeurs du CCES ont d'abord été adaptés des lignes directrices de 2011 sur les étudiants-athlètes transgenres de l'Office of Inclusion de la NCAA et des principes Sport pur. Les lignes directrices de la NCAA sont accessibles au www.ncaa.org/sites/default/files/Transgender_Handbook_2011_Final.pdf.

- *Les politiques régissant la participation des personnes d'identité transgenre doivent favoriser l'esprit sportif, l'honnêteté, le respect et l'intégrité.*
- *Les politiques régissant la participation des personnes d'identité transgenre à notre sport doivent respecter les principes de diversité et d'inclusion et permettre à ces personnes de vivre une expérience sportive positive, exempte de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité ou l'expression de genre.*
- *La participation à notre sport doit être une célébration des différences axée sur les bienfaits et les plaisirs du sport.*
- *Les politiques régissant la participation des personnes transgenres, en particulier les athlètes, doivent reposer sur des données probantes, tenir compte de la nécessité de protéger le droit à la vie privée et viser à prévenir les préjudices physiques, émotionnels et mentaux.*
- *Les politiques régissant la participation des personnes transgenres devraient permettre à celles-ci d'avoir accès au sport et d'y participer de façon équitable.*
- *Les pratiques visant à soutenir et à comprendre les personnes d'identité transgenre doivent être améliorées, de façon à tenir compte des difficultés rencontrées par ces personnes et à reconnaître l'importance de faire la promotion d'un sport juste, sécuritaire et ouvert à tous.*

D. Énoncé de politique sur la création d'environnements respectueux – Utilisation du prénom et du pronom choisis (recommandé)

Comme on le mentionne dans le guide du CCES, dans leurs premiers travaux sur l'inclusion des personnes transgenres, les organismes sportifs ont eu tendance à focaliser leur attention sur l'admissibilité des athlètes. Or, votre guide de politiques et de pratiques devrait s'adresser à tous vos employés et vos membres, et non seulement à vos athlètes. Il faut donc sortir du cadre de l'admissibilité pour déterminer comment votre organisme créera un environnement sécuritaire, favorable et respectueux. À cet effet, le guide du CCES fait état de pratiques favorisant un environnement verbal, émotionnel et physique positif. L'une des clés : désigner les personnes par le nom et le pronom de leur choix. Tous les gens ont le droit d'être abordés selon le nom qu'ils préfèrent et de choisir des pronoms alignés sur leur identité ou expression de genre, peu importe s'ils ont obtenu des documents juridiques prouvant leur changement de nom ou leur genre.

Les organismes sportifs peuvent être encore plus inclusifs en invitant les gens à leur donner des renseignements sur le nom choisi; cette mesure pourrait par ailleurs favoriser l'accueil de personnes ayant plusieurs noms ou ayant un nom dans une autre langue.

L'utilisation du pronom privilégié par la personne a fait partie de l'entente de règlement intervenue entre la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), Hockey Canada et ses divisions ontariennes après qu'un jeune garçon transgenre, Jesse Thompson, eut porté plainte parce qu'on lui avait refusé l'accès aux vestiaires des garçons que les autres membres de son équipe de hockey amateur utilisaient pendant la saison de hockey 2012-2013. Jesse a soutenu qu'en raison de cette interdiction, son identité transgenre avait été révélée, ce qui l'a empêché de forger des liens étroits avec le reste de

son équipe et de participer à des interactions importantes, l'exposant à du harcèlement et à de l'intimidation⁶.

L'un des éléments importants du règlement avec la CODP était l'élaboration de politiques d'inclusion des personnes transgenres, y compris sur l'utilisation des pronoms choisis. Pour en savoir plus sur cette affaire et sur les conditions de règlement : <http://www.ohrc.on.ca/fr/acc%C3%A8s-aux-vestiaires-pour-des-joueurs-de-hockey-amateur-transgenres-jt-c-hockey-canada-et-al>⁷.

Exemple de déclaration – Utilisation du prénom et du pronom choisis : *Nous ferons tous les efforts possibles pour apprendre et utiliser le prénom et le pronom choisis par nos employés et nos membres. Nous savons que d'omettre de respecter l'identité ou l'expression de genre d'une personne en utilisant un prénom inexact (« morinommer »; ex. : en utilisant délibérément son ancien prénom) ou un pronom autre que celui qu'elle a choisi (« mégenrer »; ex. : « elle » plutôt que « lui ») est discriminatoire, et cela ne sera pas toléré.*

E. Créer des environnements respectueux – Protection du droit à la vie privée et à la confidentialité (recommandé)

Les organismes sportifs sont légalement et moralement tenus de protéger la vie privée d'une personne transgenre et la confidentialité de toute information liée à son identité ou expression de genre, y compris ses antécédents et ses renseignements de santé. Vous devrez vérifier la conformité de votre guide de politiques et de pratiques aux exigences relatives au respect de la vie privée de la province ou du territoire de votre organisme.

Votre organisme devrait limiter les questions concernant l'identité ou l'expression de genre de ses employés et de ses membres à celles essentielles pour le service ou programme offert. Il devrait en outre indiquer pourquoi il a besoin de ces renseignements, respecter le droit à l'autodétermination du genre de chaque personne et garder ces renseignements confidentiels.

Lorsque vous demandez de l'information sur l'identité de genre, il est important que vos catégories de réponse soient appropriées et inclusives. Ainsi, les organismes sportifs ne devraient plus demander à la personne d'indiquer son sexe assigné, mais plutôt son genre ou son identité de genre. Pour offrir plusieurs options de réponse, vous pouvez utiliser les cinq catégories suivantes : fille/femme; garçon/homme; non binaire/altersexuel; aucune de ces désignations; je préfère ne pas répondre. Et comme on peut le lire dans la [Politique de trans-inclusion](#) de Ringuette Canada, les organismes devraient permettre aux individus de s'abstenir d'indiquer une identité de genre qui n'a aucune conséquence pour eux.

La communication de renseignements sur une personne transgenre, qu'il s'agisse de son identité de genre, de son expression de genre, de son stade de transition ou d'informations connexes sur la santé, sans son consentement, viole son droit à la vie privée et l'expose à des risques de violence ou de

⁶ COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. « Les filiales ontariennes de Hockey Canada prennent un pas important vers l'inclusion des personnes transgenres », 7 septembre 2016. Accessible au : http://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/les-filiales-ontariennes-de-hockey-canada-prennent-un-pas-important-vers-l%E2%80%99inclusion-des-personnes.

⁷ Ibid.

harcèlement liés aux différentes formes de transphobie. Ces risques sont multipliés lorsque la personne transgenre est en outre victime de transmisogynie, ainsi que d'autres formes d'intersectionnalité. Votre politique devrait donc mentionner explicitement que la vie privée d'une personne transgenre et la confidentialité de ses renseignements seront respectées.

Dans le cadre de leur entente de règlement avec la CODP, Hockey Canada et ses divisions ontariennes ont dû modifier leurs procédures de tenue des dossiers et d'inscription, afin de protéger la vie privée et la confidentialité des joueurs transgenres⁸.

Exemple de déclaration – Protection du droit à la vie privée et à la confidentialité : *[Nom de l'organisme sportif] reconnaît le droit à la vie privée de tous ses membres. Nous ne poserons des questions sur leur genre à nos employés et à nos membres que lorsque cela sera essentiel aux fins d'un service ou d'un programme. Nous le ferons de manière inclusive et veillerons à ce que toute personne qui désire s'abstenir de répondre ne s'expose à aucune conséquence. Nous respecterons et protégerons la vie privée et la confidentialité de nos employés et de nos membres d'identité transgenre en sachant que le contraire pourrait entraîner des risques pour les personnes concernées.*

F. Créer des environnements respectueux – Utilisation des toilettes, des vestiaires et des autres équipements (recommandé)

Le personnel et les membres de votre organisme sportif ont droit à des toilettes, à des vestiaires et à d'autres espaces dont l'accès et l'utilisation sont sécuritaires et qui sont conformes à leur identité de genre ou à leur expression de genre. Bien des personnes transgenres ont de la difficulté avec ces installations : ils s'y sentent souvent vulnérables, en insécurité, en raison des réactions qu'elles suscitent. Il faut aussi savoir que l'idée selon laquelle les personnes transgenres et de genre divers se servent des toilettes, des vestiaires et d'espaces semblables pour harceler ou attaquer les autres est sans fondement. En fait, c'est généralement le contraire : c'est pour les personnes transgenres et de genre divers que le risque de harcèlement ou de voies de fait dans les toilettes et les vestiaires est le plus élevé⁹.

De plus en plus d'immeubles de bureaux offrent des toilettes de genre neutre. Il peut suffire de changer l'affichage d'une toilette accessible pour en faire une toilette à la fois accessible et de genre neutre.

Toutes les installations devraient être munies de vestiaires, de douches et de toilettes privés et fermés. Votre organisme sportif devrait permettre à toute personne transgenre d'utiliser de telles installations lorsqu'elle le demande, mais ne devrait jamais forcer personne à le faire. La communication sur ces installations doit être claire et équitable. L'affichage et les indications vers celles-ci doivent être exempts de jugement. Lorsqu'une personne vous demande où se trouvent les vestiaires ou les toilettes, une pratique exemplaire est de lui indiquer toutes les options possibles.

Où que vous vous trouviez, c'est toujours à votre organisme qu'incombe cette responsabilité. Pour les activités à l'« étranger », votre organisme doit s'assurer à l'avance que les installations seront

⁸ OHRC. « Accès aux vestiaires pour des joueurs de hockey amateur transgenres : J.T. c. Hockey Canada et. al. », sans date.

⁹ Voir par exemple : HERMAN, J. L. « Gendered restrooms and minority stress: The public regulation of gender and its impact on transgender peoples' lives », *Journal of Public Management & Social Policy*, vol. 19, n° 1, 2013, p. 65.

adéquates, et veiller à ce que personne ne sache pourquoi il s'intéresse à cette question, afin de ne pas risquer de divulguer l'identité ou l'expression transgenre d'un employé ou d'un membre. La conversation devrait aussi porter sur le traitement respectueux et la sécurité des membres transgenres de votre équipe, y compris l'accès à des vestiaires, à des douches et à des toilettes appropriés. Il faudra en outre demander que les entraîneurs, les adversaires, les officiels, les spectateurs et les médias emploient les noms et les pronoms choisis, et déterminer quelles mesures seront prises à l'égard des comportements transphobiques.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, l'accès au vestiaire de son choix était au cœur de la plainte de Jesse Thompson contre Hockey Canada. L'un des éléments importants de ce règlement était l'élaboration d'une politique d'inclusion des personnes transgenres dans les vestiaires. Ainsi, par suite de ce règlement, Hockey Canada et ses divisions de hockey mineur ontariennes ont collaboré avec Égale Canada pour modifier leur politique sur les vestiaires. Pour en savoir plus sur cette affaire, y compris sur la nouvelle version du guide de mise en œuvre de la politique sur les vestiaires, rendez-vous au http://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/les-filiales-ontariennes-de-hockey-canada-prennent-un-pas-important-vers-l%E2%80%99inclusion-des-personnes¹⁰.

Exemple de déclaration – Utilisation des toilettes, des vestiaires et des autres espaces *[Nom de l'organisme sportif] s'engage à fournir à ses employés et à ses membres qui s'identifient comme transgenres des toilettes, des vestiaires et d'autres espaces dont l'accès et l'utilisation sont sécuritaires et qui sont conformes à leur identité ou expression de genre. Nous tâcherons de le faire de manière discrète, confidentielle et délicate, sans révéler l'identité ou l'expression transgenre des personnes concernées et en respectant leur choix. Nous collaborerons également avec les autres équipes et organisations hôtes pour nous assurer que nos employés et nos membres qui s'identifient comme transgenres soient traités de façon respectueuse par les entraîneurs, les officiels, les spectateurs et les médias.*

G. Créer des environnements respectueux – Tenue vestimentaire, images et langage inclusifs de tous les genres (recommandé)

Voilà un aspect souvent négligé, mais non moins important. Le personnel et les membres devraient pouvoir porter ce qu'ils veulent, pourvu que ce soit approprié. Pour les organismes sportifs, cela concerne habituellement les uniformes portés par les équipes sur le terrain ou dans le gymnase et en dehors de ceux-ci. Les membres du personnel ou d'une équipe ne devraient jamais devoir porter un uniforme genré incompatible avec leur identité ou expression de genre. De même, lors des déplacements d'organisme ou d'équipe, les codes vestimentaires devraient être de genre neutre, et l'accent devrait être mis sur l'effet escompté (bien représenter l'organisme). Par exemple, plutôt que d'exiger des membres des équipes féminines (filles ou femmes) qu'elles portent des robes ou des jupes, on peut leur donner le choix de porter des robes, des jupes ou des pantalons propres, élégants, soignés et assez chics pour représenter leur équipe et leur organisme. Il en va de même pour les événements spéciaux, comme les soupers avec le commanditaire de l'équipe ou les galas de remise de prix à la fin de la saison, où la tenue de soirée (ex. : robe du soir ou complet) est de mise, mais non genrée.

¹⁰ OHRC. « Accès aux vestiaires pour des joueurs de hockey amateur transgenres : J.T. c. Hockey Canada et. al. », sans date.

Dans le même ordre d'idées, les images que votre organisme sportif utilise dans ses communications doivent refléter la diversité de votre personnel et de vos membres, notamment le spectre des identités et expressions de genre. C'est vrai pour les documents écrits et audiovisuels, y compris le matériel en ligne, et le langage utilisé dans toutes les communications doit être inclusif de tous les genres.

Exemple de déclaration – Tenue vestimentaire, images et langage inclusifs de tous les genres : *Nous veillerons à ce que les codes vestimentaires imposés à nos employés et à nos membres, ce qui comprend les uniformes portés par les équipes sur le terrain ou dans le gymnase et en dehors de ceux-ci, respectent l'identité et l'expression de genre de chacun. Les images figurant dans nos documents écrits, nos vidéos et notre matériel en ligne refléteront la diversité de notre personnel et de nos membres, et le langage qui y sera utilisé sera inclusif de tous les genres.*

H. Créer des environnements respectueux – Appui au personnel et aux membres en transition (recommandé)

Comme l'indique le guide du CCES, chaque organisme sportif doit disposer d'un processus discret et éclairé pour épauler le personnel et les membres au cours des différentes étapes de la transition. Comme aucune transition n'est pareille, votre soutien devra être personnalisé et adapté aux besoins de chacun. Les orientations politiques organisationnelles devraient clairement indiquer aux administrateurs, aux entraîneurs et aux autres ce qu'ils doivent faire pour aider les personnes en transition tout en tenant compte de leur obligation d'établir, sur demande, un plan individualisé. Ce type de document envoie aux personnes en transition le message qu'elles seront respectées.

Comme on l'a dit, les orientations politiques organisationnelles devraient clairement indiquer aux administrateurs, aux entraîneurs et aux autres ce qu'ils doivent faire pour aider les personnes en transition. Ceux-ci sont notamment tenus d'établir des plans personnalisés afin que tous les besoins propres à chacun soient pris en compte et satisfaits; il faudra notamment donner à la personne la possibilité et les moyens de préciser le type d'aide dont elle a besoin.

Selon les recommandations de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), les orientations politiques devraient comprendre ce qui suit :

- Le nom d'une personne-ressource pouvant fournir de l'assistance à la personne en transition;
- Ce à quoi la personne en transition peut s'attendre de l'organisme;
- Les attentes envers les administrateurs, les entraîneurs et d'autres personnes, de même qu'envers la personne en transition, lorsqu'il s'agit d'assurer une transition réussie dans le sport;
- Les politiques et les pratiques connexes permettant de faciliter le processus de transition, comme les politiques sur l'usage des toilettes, les politiques sur le code vestimentaire, la confidentialité et la vie privée, la reconnaissance du nouveau nom de la personne et des pronoms dans les documents et les dossiers, les politiques antiharcèlement, la satisfaction des besoins individuels en matière d'accommodement, la formation des administrateurs, des entraîneurs et d'autres participants.

Par ailleurs, toujours selon les recommandations de la CODP, le plan de transition individualisé devrait comprendre ce qui suit. Il peut être utile de discuter de délais et des dates auxquelles le participant aimerait :

- qu'on commence à utiliser ses nouveaux noms et pronoms pour l'aborder;
- commencer à exprimer son identité de genre au moyen de ses vêtements ou d'une autre manière visuelle;
- commencer à utiliser les toilettes et les autres installations qui correspondent à son identité de genre vécue ou exprimée;
- arrêter de s'entraîner ou de prendre part à des compétitions pour suivre tout traitement médical lié à sa transition, le cas échéant.

Le plan devrait aussi aborder les questions suivantes :

- quand et comment seront mis à jour les dossiers, les documents et les bases de données pour refléter le nouveau nom et le genre auquel s'identifie le participant (p. ex., dossiers administratifs et des ressources humaines, courriel et répertoires téléphoniques);
- si, quand et comment les autres participants, les entraîneurs, les coéquipiers, les arbitres et les autres personnes seront informés du nouveau nom et du genre auquel s'identifie le participant;
- la planification des mesures antiharcèlement, soit un processus simplifié de règlement rapide et efficace de tout cas de harcèlement à l'endroit du participant en transition;
- quand et comment sera effectuée la formation des autres participants, des entraîneurs, des coéquipiers, des arbitres et des autres personnes pour les aider à comprendre le processus de transition, le cas échéant;
- comment l'organisme sportif démontrera son soutien à l'égard du participant en transition, le cas échéant¹¹.

Exemple de déclaration – Appui au personnel et aux membres en transition : *[Nom de l'organisme sportif] s'engage à fournir à ses employés et à ses membres le soutien dont ils ont besoin pour réussir leur transition au sein de notre sport. Nous nous engageons en outre à ce que ces personnes soient traitées avec dignité et respect et à ce que les besoins qu'elles expriment soient pris en compte. Cela se traduira notamment par l'adoption d'orientations politiques organisationnelles visant à encadrer le soutien offert aux employés et aux membres en transition, et, pour les personnes qui le désirent, l'élaboration conjointe d'un plan de transition personnalisé.*

¹¹ Source : La CODP, comme il est mentionné dans le guide du CCES.

I. Critères d'admissibilité aux compétitions genrées relevant de votre compétence (recommandé)

Cette partie du guide de politiques de votre organisme porte spécifiquement sur les athlètes transgenres. Vous y présenterez les critères que les athlètes doivent remplir pour participer à vos compétitions, selon la manière dont celles-ci sont structurées. Par exemple, si votre sport comporte des catégories de compétition unisexes et mixtes, votre politique devra en tenir compte.

Le guide du CCES est le fruit de recherches, de réflexions et de débats approfondis, et a dû faire l'objet d'un large consensus. Les recommandations du CCES découlent d'une approche factuelle; votre politique d'admissibilité devrait elle aussi se fonder sur des faits, et non sur des conjectures ou des récits anecdotiques. Le guide du CCES peut essentiellement se résumer ainsi :

Les personnes qui pratiquent un sport au Canada, qu'elles le fassent au stade du modèle de DLTA « Enfant actif », « S'amuser grâce au sport », « Apprendre à s'entraîner », « S'entraîner à s'entraîner », « S'entraîner à la compétition » ou « Vie active », devraient pouvoir le faire selon le genre auquel elles s'identifient sans avoir à divulguer des renseignements personnels autres que ceux exigés pour les athlètes cisgenres, et sans avoir à satisfaire à des conditions propres aux traitements hormonaux, à moins que l'organisme sportif puisse prouver que le traitement hormonal représente une condition raisonnable et bona fide. Le cas échéant, cette exigence ne devrait s'appliquer que pour le sport de haut niveau, soit aux stades « S'entraîner à la compétition » et « S'entraîner pour gagner » (une fois que les règles de la fédération internationale deviennent un facteur)¹².

C'est probablement cet aspect de votre politique qui suscitera les discussions les plus vives, surtout en ce qui a trait aux athlètes transgenres filles et femmes et à l'hormonothérapie. Or, l'opposition à cet égard est en grande partie attribuable à des mythes et stéréotypes persistants sur le sport genré, et ne repose sur aucun fondement scientifique. Voici les craintes exprimées à ce sujet, et les moyens de les dissiper¹³ :

- 1) *Les athlètes transgenres filles ou femmes ont un avantage sur leurs coéquipières et adversaires cisgenres* – C'est la réserve la plus souvent émise concernant la participation des filles et femmes transgenres aux épreuves féminines. Elle se fonde sur plusieurs suppositions : les athlètes transgenres femmes seraient toujours plus douées, fortes et grandes que leurs coéquipières et adversaires cisgenres. Il est effectivement important de se pencher sur l'interdépendance entre l'habileté et la performance sportives chez les hommes et les femmes et sur l'écart considérable au sein d'un même genre. Lorsque la taille et la force revêtent de l'importance (ex. : basketball, volleyball, saut à la perche, saut en hauteur), le monde du sport accepte inconditionnellement qu'une athlète cisgenre grande et forte soit avantagée par rapport à une athlète cisgenre plus petite et moins musclée, mais est moins disposé à le faire lorsqu'il s'agit d'une athlète transgenre femme.

¹² Le guide du CCES mentionne aussi explicitement que la chirurgie ne fait pas partie des critères d'admissibilité; au moment où il a été rédigé, les lignes directrices du CIO exigeaient que les athlètes transgenres femmes subissent une chirurgie de réattribution sexuelle, même si absolument rien ne prouvait que cette intervention influait de quelque manière que ce soit sur la performance. Le CIO a depuis modifié ses lignes directrices afin de retirer cette exigence.

¹³ Extrait de : *Developing Policies for Transgender Students on High School Teams* de Pat Griffin, le modèle de politique sur l'équité de genre de la Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission et le guide du CCES.

Les gens qui formulent cette réserve voient aussi un lien entre la performance et les taux de testostérone. Or, des études récentes n'ont pu établir aucun lien de la sorte pour les athlètes féminines d'élite¹⁴. Par ailleurs, comme on peut le lire dans le guide du CCES, généralement, les personnes qui pratiquent un sport dans la catégorie « hommes » obtiennent de meilleurs résultats que les participantes de la catégorie « femmes », mais la science actuelle ne peut pas déterminer pourquoi il en est ainsi. Être un homme confère vraisemblablement des facteurs physiques, hormonaux, sociaux et économiques qui contribuent à cet écart de performance, mais nous ne pouvons dire que cela est dû spécifiquement à la testostérone de manière importante et prévisible. Plus précisément, il n'existe pas de données empiriques qui démontrent que l'administration d'un antitestostérone et/ou d'œstrogène aux athlètes transgenres neutraliserait leur avantage concurrentiel. Il semblerait donc difficile d'avancer que le traitement hormonal constitue une condition raisonnable et *bona fide*, qui serait nécessaire pour justifier la remise en question d'un droit de la personne.

En outre, le guide du CCES indique ceci : « Bien que des études montrent qu'il existe un lien positif entre les taux de testostérone et les mesures comme la masse corporelle maigre, le nombre de globules rouges et la masse musculaire, ces derniers peuvent uniquement être considérés comme des contributeurs indirects de la performance¹⁵. Aucune étude n'a approfondi le lien qui existe entre les taux d'hormones et les mesures objectives de la performance athlétique (par exemple, les courses contre la montre, les poids levés, les buts comptés, etc.)¹⁶¹⁷. »

Enfin, selon le guide du CCES, l'obligation de suivre un traitement hormonal serait valable dans le cas de figure suivant : on peut prouver que les écarts de performance résultant d'un avantage masculin sont systématiques, et qu'ils ne peuvent être compensés par des catégories de compétition (ex. : catégories de poids) ou d'autres mesures. Toutefois, le fardeau de la preuve revient entièrement à l'organisme sportif.

- 2) *Les athlètes transgenres filles ou femmes mettent en péril la sécurité de leurs coéquipières et adversaires cisgenres* – Voilà une autre assertion reposant sur l'idée que les athlètes transgenres femmes sont plus grandes et plus fortes que leurs coéquipières et leurs adversaires cisgenres, et qu'elles contrôlent moins bien leurs corps, augmentant par le fait même le risque qu'elles blessent les autres participantes. Pour y répondre, reprenez les arguments utilisés plus haut.
- 3) *Les athlètes transgenres filles ou femmes disent être des filles ou des femmes, mais elles sont néanmoins des athlètes masculins* – Il est important de réaliser que l'identité et l'expression de genre des athlètes transgenres femmes est aussi profonde que l'identité de genre des athlètes

¹⁴ Sources : CCES. BERMON, et coll. « Serum Androgen Levels in Elite Female Athletes », *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, vol. 99, n° 11, 2014.

¹⁵ Sources : CCES. GOOREN, L. J. G. et M. C. BUNCK. « Transsexuals and Competitive Sports », *European Journal of Endocrinology*, vol. 151, n° 4, 2004, p. 425-429.

¹⁶ Source : CCES. En fait, des données sur des athlètes féminines ont déjà été extraites de programmes antidopage de l'ancienne République démocratique allemande, mais ces études sont souvent discréditées parce que les participantes n'avaient pas accordé leur consentement.

¹⁷ Source : CCES. BROWN, Andy. « Sport's Gender Policies: An Affront to Human Rights », The Sports Integrity Initiative, site Web, 12 juin 2015. Accessible au : www.sportsintegrityinitiative.com/sports-gender-policies-an-affront-to-human-rights/.

cisgenres femmes. Souvent, les personnes qui pensent ainsi disent craindre qu'en permettant aux athlètes transgenres filles ou femmes de compétitionner dans des épreuves féminines ou mixtes, on empêche de « vraies » filles et de « vraies » femmes (athlètes féminines cisgenres) d'y participer.

- 4) *Des athlètes cisgenres garçons ou hommes vont prétendre être des filles ou des femmes pour exceller ou triompher du côté féminin* – La transition ou l'affirmation de son genre est une décision profondément personnelle qui n'est jamais prise à la légère. Il est important de savoir que ce type de tricherie – des garçons ou des hommes qui se feraient passer pour des filles ou des femmes afin d'obtenir un avantage subjectif dans le sport féminin – est sans précédent et hautement improbable. En effet, c'est l'un des stéréotypes et l'une des idées fausses les plus tenaces au sujet des participants transgenres dans le sport.

Revenons au guide de votre sport. Le groupe de travail d'experts du CCES a jugé très important que les organismes sportifs établissent des politiques propres au niveau de compétition plutôt que des politiques qui se rapprochent de celles du niveau supérieur. Par exemple, les organismes de sport secondaire devraient adopter une politique appropriée pour les participants du secondaire. La politique NE devrait PAS être fondée sur les exigences propres au prochain niveau de compétition; il ne faudrait notamment pas que les critères d'admissibilité pour les athlètes du secondaire s'apparentent à ceux plus stricts imposés par les associations sportives universitaires et collégiales.

Qui plus est, c'est au participant de décider s'il souhaite répondre aux critères d'admissibilité du prochain niveau de compétition. Par exemple, les conditions que votre fédération internationale (FI) impose aux athlètes transgenres peuvent être plus strictes que celles auxquelles ils sont soumis dans les niveaux inférieurs. Disons que vous cherchez à former l'équipe qui représentera le pays lors d'une manifestation sanctionnée par la FI, et que vous fondez votre sélection sur les résultats d'une compétition canadienne (championnat ou épreuve de sélection). En ce qui concerne les athlètes transgenres, plutôt que d'appliquer les critères de la FI, utilisez ceux qui répondent le mieux aux objectifs de votre compétition nationale. L'athlète transgenre ne pourra peut-être alors pas prendre part à la compétition de la FI, mais il pourra être fier de sa performance au championnat canadien ou à l'épreuve de sélection nationale. Il se peut aussi que cette personne tienne à se mesurer aux athlètes des autres pays, et fasse alors tout ce qu'elle peut pour se conformer à la politique de la FI. La FI pourrait par ailleurs assouplir sa politique sur l'inclusion des personnes transgenres, et ainsi permettre à votre athlète de concourir. Ce qu'il faut savoir, c'est qu'à l'instar des autres athlètes, chaque athlète transgenre prend ses propres décisions sur l'endroit et le moment où il veut pratiquer son sport.

Si vous suivez les recommandations formulées dans le guide du CCES, votre politique d'admissibilité sera brève, tiendra compte des questions d'admissibilité et de divulgation pour chaque catégorie de genre, et ne visera pas spécialement les athlètes transgenres. Vous pourrez l'intégrer à votre politique sur l'inclusion des personnes transgenres, mais devrez aussi l'inclure dans les documents techniques pertinents (ex. : admissibilité au championnat canadien, à l'équipe nationale ou aux épreuves de sélection de groupe). Elle s'ajoutera alors aux autres critères d'admissibilité que doivent remplir tous les participants (résidence, âge, événements de qualification, etc.).

Exemple de déclaration – Critères d'admissibilité aux manifestations relevant de notre compétence :
Les personnes qui participent aux manifestations relevant de [nom de l'organisme sportif] peuvent le faire dans la catégorie du genre auquel elles s'identifient. Les personnes qui s'identifient comme filles ou

femmes peuvent compétitionner dans les catégories féminines ou mixtes. Les personnes qui s'identifient comme garçons ou hommes peuvent compétitionner dans les catégories masculines ou mixtes. Nous présumons que les athlètes qui s'identifient à un genre ou à une expression de genre le font en toute bonne foi et nous n'exigeons aucune documentation ou divulgation supplémentaire.

J. Critères d'admissibilité aux compétitions genrées de la FI (recommandé)

Selon le guide du CCES, plusieurs politiques peuvent régir l'admissibilité des athlètes transgenres à votre sport, et elles peuvent être plus ou moins inclusives que celle adoptée par votre propre organisme. C'est particulièrement vrai pour les compétitions régies par les organismes sportifs internationaux, au Canada et à l'étranger, auxquelles les athlètes transgenres, aux stades les plus avancés du modèle de DLTA de leur sport, prennent présentement part ou pourraient prendre part à l'avenir. Comme nous l'avons souligné plus haut, il revient à chaque athlète – y compris l'athlète transgenre – de décider où il compétitionnera. C'est lui qui décide s'il va se conformer aux critères d'admissibilité d'une compétition, même lorsqu'ils sont plus restrictifs que ceux de son propre organisme sportif canadien.

Comme le mentionne le guide du CCES, nous espérons que toutes les politiques sur l'admissibilité des athlètes transgenres des fédérations internationales deviendront plus inclusives et se fonderont davantage sur des données probantes. Votre organisme sportif peut contribuer à ce que cela se produise en militant activement pour faire changer les politiques qu'il juge injustes, discriminatoires et préjudiciables envers les athlètes transgenres canadiens.

Exemple de déclaration – Critères d'admissibilité aux compétitions genrées relevant de la FI : *[Nom de l'organisme sportif] demeurera au fait des politiques d'admissibilité en vigueur dans les autres instances et pouvant avoir une incidence sur ses athlètes transgenres. Nous nous assurerons que nos athlètes connaissent les critères d'admissibilité et travaillerons avec eux, s'ils en font la demande, afin d'appuyer pleinement leur choix.*

K. Exigences du Programme canadien antidopage (PCA) (recommandé)

Le guide du CCES explique que tous les athlètes assujettis à un contrôle du dopage doivent connaître les règles et les conditions des exemptions médicales et des autorisations d'usage à des fins thérapeutiques (AUT) qui s'appliquent à eux et, au besoin, soumettre une demande d'exemption afin de se conformer aux exigences du Programme canadien antidopage (PCA) et du *Code mondial antidopage*. Ces règles et conditions varient selon le niveau de compétition de l'athlète, et elles déterminent quand l'athlète doit présenter une demande d'exemption médicale et à quel organisme il doit le faire. Nous encourageons les athlètes transgenres assujettis à un contrôle du dopage à se renseigner, en toute confidentialité, auprès du CCES pour savoir s'ils doivent demander une exemption. Le cas échéant, nous les invitons à collaborer avec leur médecin pour remplir les documents requis et les transmettre au CCES.¹⁸

Exemple de déclaration – Exigences du PCA : *[Nom de l'organisme sportif] invite les athlètes transgenres à s'informer quant au statut de leurs médicaments afin de déterminer quelles sont les conditions à respecter pour obtenir une autorisation d'usage à des fins thérapeutiques (AUT). Les athlètes doivent*

¹⁸ Pour en savoir plus sur les AUT, notamment sur le processus de présentation d'une demande, consultez le site Web du CCES : <http://cces.ca/fr/exemptions-medicales>.

également veiller à se conformer aux exigences du PCA et du Code mondial antidopage le cas échéant. Le Centre canadien pour l'éthique dans le sport offre son aide à tous les athlètes dans l'accomplissement de cette tâche.

L. Lignes directrices relatives à l'organisation de manifestations et à la sélection du site (facultatif)

Les organismes sportifs sont souvent appelés à sélectionner des sites de compétition. Ils ont alors l'occasion de déterminer ce que l'organisation hôte offrira en matière de vestiaires, de toilettes, de douches, etc. Il est recommandé que les participants transgenres utilisent des vestiaires, des douches ou des toilettes qui correspondent à leur identité ou expression de genre. En outre, lorsqu'ils le demandent, ils doivent pouvoir utiliser des toilettes, des douches ou des vestiaires privés ou séparés, mais on ne doit jamais les forcer à le faire. Il s'agit d'une pratique exemplaire. Vos critères officiels de sélection et leur pondération devraient tenir compte de la présence ou non de ces espaces. Cela dit, la candidature des organisations qui ne sont pas en mesure de fournir de tels espaces ne sera pas exclue. S'il ne remplit pas ces exigences, l'hôte choisi devra toutefois collaborer avec votre organisme pour offrir des accommodements. Il faudra consulter les athlètes transgenres pour s'assurer que leurs besoins sont satisfaits.

Exemple de déclaration – Lignes directrices relatives à l'organisation de manifestations : *Les organisations qui soumettent leur candidature à [nom de l'organisme sportif] pour devenir hôtes d'une manifestation sportive doivent indiquer, dans leur dossier de candidature, si elles sont en mesure de fournir des toilettes, des douches et des vestiaires, dont certains qui sont privés ou séparés, aux personnes transgenres qui en font la demande. La candidature des organisations qui ne sont pas en mesure de fournir de tels équipements ne sera pas exclue. Toutefois, s'il ne remplit pas ces exigences, l'hôte choisi devra collaborer avec [nom de l'organisme sportif] pour offrir des accommodements.*

M. Résolution des enjeux relatifs à l'identité ou à l'expression de genre (recommandé)

Votre politique sur l'inclusion des personnes transgenres devrait informer le lecteur du mécanisme (votre procédure de résolution des plaintes) qu'il doit utiliser pour que des mesures appropriées soient prises s'il estime avoir subi de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de la diffamation ou de la victimisation (dans ce cas-ci, en raison de son identité ou expression de genre).

En outre, votre politique devrait encourager les témoins de tels actes à l'endroit d'une autre personne à prendre des mesures appropriées. Comme nous l'avons déjà mentionné, le projet de loi C-16, qui modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code criminel* afin, notamment, d'étendre la protection contre la propagande haineuse fondée sur l'identité ou l'expression de genre, a été adopté en 2017.

La politique devrait comprendre les coordonnées des personnes-ressources de l'organisme avec qui une personne pourrait communiquer pour obtenir des conseils ou du soutien, ou encore pour que l'on

intervienne pour elle si elle ne sent pas suffisamment en confiance ou en sécurité pour le faire elle-même.

Le guide du CCES fait par ailleurs remarquer que les organismes devront examiner attentivement si les plaintes sur l'authenticité du statut transgenre d'une personne sont bien fondées et si elles méritent un examen plus approfondi à l'aide d'un processus de résolution plus officiel ou, dans certains cas, liés à l'admissibilité, du processus d'appel. Si une plainte repose sur le désaccord du plaignant avec les politiques sur l'inclusion des personnes transgenres de l'organisme, ou sur ses propres croyances quant à l'identité ou l'expression de genre, elle devrait être rejetée.

Exemple de déclaration – Résolution des enjeux relatifs à l'identité ou à l'expression de genre : *Tout membre ou employé de [nom de l'organisme sportif] qui estime avoir subi de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de la diffamation ou de la victimisation en raison de son identité ou expression de genre est fortement encouragé à prendre des mesures appropriées, conformément à notre [nom de la politique ou procédure pertinente et lien pour y accéder].*

Tout membre ou employé de [nom de l'organisme sportif] qui est témoin de tels actes à l'endroit d'une autre personne est tenu de prendre des mesures appropriées, conformément à notre [nom de la politique ou procédure pertinente et lien pour y accéder].

Tout membre ou employé qui ne se sent pas suffisamment en confiance ou en sécurité pour prendre de telles mesures peut s'adresser à [nom de la ou des personnes-ressources] pour obtenir de l'aide ou des conseils ou pour que l'on intervienne pour lui.

N. Accès au programme d'aide aux employés (facultatif)

Si vous avez un programme d'aide aux employés (PAE), il peut être bon de le mentionner afin que vos employés qui s'identifient comme transgenres ou de genre divers sachent que cette ressource existe. Vous pouvez vous inspirer des textes liés à votre PAE pour formuler votre déclaration à ce sujet. Si vous avez un PAE, assurez-vous qu'il tient bien compte des besoins des personnes LGBTQI2S.

Exemple de déclaration – Accès au programme d'aide aux employés : *Les employés [décrivez ceux qui ont droit à ce service (temps plein, partiel, etc.)] ont accès à un programme d'aide aux employés qui leur permet de recevoir des services de consultation psychologique professionnels et confidentiels sans que [nom de l'organisme sportif] en soit avisé. Pour avoir accès au programme d'aide aux employés, communiquez avec [coordonnées de la personne à joindre].*

O. Autres politiques pertinentes (recommandé)

Votre politique sur l'inclusion des personnes transgenres sera liée à plusieurs autres de vos politiques, dont celles-ci :

- Politique sur l'égalité des chances et l'inclusion;
- Politique sur l'équité de genre;
- Politique contre le harcèlement et la discrimination;
- Politique de santé et sécurité au travail;

- Politique et procédure de résolution des plaintes;
- Procédure disciplinaire;
- Mission, vision et valeurs.

Dresser la liste de ces politiques vous amènera à revoir chacune d'entre elles afin qu'elles fassent allusion, s'il y a lieu, à l'identité et l'expression de genre et qu'elles cadrent avec votre politique sur l'inclusion des personnes transgenres. Le texte des politiques devrait être de genre neutre. Dans un autre ordre d'idées, vérifiez que les soins de santé des personnes transgenres sont bien couverts par les polices d'assurance.

Exemple de déclaration – Autres politiques pertinentes : *Nous invitons les membres du personnel, en particulier les gestionnaires et les superviseurs, à lire la présente politique de même que toute autre politique pertinente adoptée par [nom de l'organisme sportif], dont : [énumérez les politiques pertinentes].*

P. Engagement en matière de formation (recommandé)

L'adoption de politiques inclusives à l'égard des personnes transgenres représente un premier pas important pour votre organisme. Mais à quoi bon posséder une politique si le personnel, les bénévoles, les parents, les tuteurs et les joueurs ne savent pas qu'elle existe? Il faut donc les en aviser, mais aussi les former sur le sujet, comme en témoigne l'entente de règlement de la Commission ontarienne des droits de la personne avec Hockey Canada et ses divisions ontariennes. En vertu de cette entente, Hockey Canada doit désormais fournir une formation à tous les moniteurs et entraîneurs de l'Ontario sur :

- l'identité et l'expression de genre;
- la discrimination et le harcèlement liés à l'identité et à l'expression de genre;
- les changements apportés à la Politique sur la mixité des vestiaires et à la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la Commission.

Hockey Canada doit également fournir des renseignements sur la politique modifiée au personnel, aux bénévoles, aux parents et tuteurs, et aux joueurs, selon ce qui est approprié.¹⁹ Vous trouverez plus de renseignements sur le règlement et ses exigences, notamment en matière de formation, à l'adresse suivante : <http://www.ohrc.on.ca/fr/acc%C3%A8s-aux-vestiaires-pour-des-joueurs-de-hockey-amateur-transgenres-jt-c-hockey-canada-et-al>.

Exemple de déclaration – Engagement en matière de formation : *[Nom de l'organisme sportif] s'engage à former son personnel et ses membres quant à l'importance de l'inclusion des personnes transgenres et à la manière dont celle-ci se traduit dans les pratiques, les politiques, les procédures et les normes de comportement.*

¹⁹ Ibid.

Q. Surveillance et évaluation en continu (recommandé)

L'implantation d'une politique n'est pas chose facile. Il faut y accorder beaucoup de temps et d'efforts, particulièrement lorsqu'il s'agit d'une politique sur l'inclusion des personnes transgenres. Au début, il faut absolument surveiller la mise en œuvre de la politique pour s'assurer que tout se déroule comme prévu, et donc, qu'il n'y a pas de conséquences négatives et inattendues. Le comité ou le groupe de travail responsable du suivi devrait comprendre au moins une personne ayant vécu dans votre sport une expérience comme personne transgenre ou de genre divers. Si cette personne est mineure, il y a lieu de faire appel à ses parents. Si personne de votre sport ne s'identifie comme transgenre ou de genre divers, vous pouvez recourir à quelqu'un d'un autre sport.

N'attendez pas qu'une année se soit écoulée avant de réviser votre politique : beaucoup de choses peuvent survenir en l'espace d'un an. Procédez plutôt ainsi : contrôle ou examen initial après six mois, évaluation plus exhaustive après douze mois, puis révision annuelle. Vous en profiterez également pour revoir les politiques et procédures connexes. Les employés et les membres transgenres pourront vous aider à relever les changements à apporter et à connaître les données les plus récentes sur la participation des personnes transgenres dans leur sport.

Vous devriez effectuer une révision complète de la politique tous les trois ans, en veillant à ce qu'au moins deux membres du groupe de travail soient transgenres (femme et homme).

Exemple de déclaration – Surveillance et évaluation en continu : *[Nom de l'organisme sportif] s'engage à surveiller et à évaluer de façon continue la mise en œuvre de la présente politique, ce qui comprend ses conséquences imprévues. Le travail de suivi sera effectué par un petit groupe de travail relevant de [nom de la personne ou de l'instance responsable, ex. : le conseil d'administration, le chef de la direction, le directeur général] composé de [nom des membres du comité] et comptant au moins une personne ayant vécu une expérience comme personne transgenre ou de genre divers. Tous les trois ans, [nom de l'organisme sportif] effectuera une révision complète de la présente politique en veillant à ce que les genres féminins et masculins soient représentés au sein du groupe du travail.*

R. Renseignements complémentaires (recommandé)

Dans cette dernière section, vous indiquerez le nom de la personne à qui les employés ou les membres peuvent s'adresser s'ils ont des questions sur la politique.

Exemple de déclaration – Renseignements complémentaires : *Toute personne qui souhaite en savoir plus au sujet de la politique sur l'inclusion des personnes transgenres de [nom de l'organisme sportif] est invitée à communiquer avec [nom et coordonnées de la personne].*

S. Date d'approbation de la politique (recommandé)

Il s'agit d'indiquer brièvement qui a approuvé la politique et ses éventuelles modifications, et la date où cela a été fait.

Exemple de déclaration – Approbation de la politique : *La présente politique sur l'inclusion des personnes transgenres a été approuvée ou révisée le [date] par [nom des personnes].*

Annexe A : Exemple de guide de politiques et de pratiques

Guide de politiques et de pratiques sur l'inclusion des personnes transgenres de [nom de l'organisme sportif]

Engagement en matière de diversité et d'inclusion (recommandé). L'inclusion dans le sport est une valeur fondamentale de [nom de l'organisme sportif] et un principe Sport pur. Nous savons également qu'un organisme diversifié contribuera à enrichir notre sport. Par conséquent, notre organisme s'engage fermement à offrir à tous ses membres et employés un environnement sécuritaire, favorable et respectueux, sans égard aux différences fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre ou la déficience.

[Nom de l'organisme sportif] reconnaît que la discrimination, les préjugés et la victimisation fondés sur des caractéristiques personnelles, dont l'identité et l'expression de genre, constituent des violations des droits de la personne. Ces actions ne seront donc pas tolérées. Notre organisme s'engage fermement à mettre en place des politiques et des pratiques qui garantissent aux participants d'identité transgenre un environnement sportif sécuritaire, favorable et respectueux.

Définitions (recommandé). Les termes essentiels se définissent comme suit :

- **Sexe** : Classification d'une personne comme homme, femme ou intersexué. Le sexe est généralement assigné à une personne à sa naissance et est fondé sur l'évaluation de son appareil génital, les hormones, les chromosomes et d'autres caractéristiques physiques, en particulier ses organes génitaux externes.
- **Identité de genre** : Expérience intime de son propre genre. C'est le sentiment profond d'être un homme, une femme, ni un ni l'autre ou une personne d'un autre genre. Le genre renvoie également à diverses caractéristiques sociales et comportementales (ex. : apparence, manières). Il y a de nombreuses façons de parler de son identité de genre ou de son expression de genre.
- **Expression de genre** : Façon dont une personne affirme son identité de genre. L'identité de genre s'exprime par le comportement, le langage corporel, la parole, la mise en valeur ou la dissimulation d'attributs physiques, la tenue vestimentaire, la coiffure et le port de maquillage ou d'accessoires. Les traits et les comportements associés à la masculinité et à la féminité sont propres à la culture et ne sont pas figés dans le temps.
- **Binaire du genre** : Système de classification social où l'individu est considéré soit comme un homme, soit comme une femme, conformément au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ce type de classification, qui ne laisse aucune place à l'interprétation ou à l'expression d'une identité autre, est très rigide et restrictif pour les personnes qui considèrent que le sexe leur ayant été assigné à la naissance ne correspond pas à leur genre ou qui perçoivent leur genre comme étant fluide ou non fixe.
- **Cisgenre** : Terme décrivant une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance (ex. : une personne qui s'identifie comme homme et qui est née avec le sexe masculin).
- **LGBTQI2S** : Terme générique désignant les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, altersexuelles (queer), intersexuelles et bispirituelles. Autres sigles couramment utilisés : LGBTQ+ et LGBTQ2.

- **Transgenre** : Terme générique qui décrit les gens dont les identités de genre ou les expressions de genre ne se conforment pas aux stéréotypes propres aux filles et aux femmes ou aux garçons et aux hommes dans la société. Ce terme comprend, mais sans s’y limiter, les personnes qui s’identifient comme des transgenres, des transsexuels, des travestis (adjectif) ou des personnes de genre non conforme (de genre divers ou altersexuelles).
- **Bispirituel** : Terme générique francophone (*two-spirit* en anglais) utilisé par des Autochtones s’identifiant comme des personnes LGBTQ. Ce terme remplace le terme *LGBTQ* ou s’y ajoute. Il rend compte de l’interdépendance des différents aspects de l’identité – genre, sexualité, communauté, culture et spiritualité.
- **Orientation sexuelle** : Décrit la sexualité humaine, que ce soit celle des gais et lesbiennes ou celle des bisexuels et des hétérosexuels. L’identité ou l’expression de genre d’une personne est fondamentalement différente de son orientation sexuelle et n’y est aucunement liée. Le fait de s’identifier comme une personne transgenre ne prédit pas ni ne révèle l’orientation sexuelle. Une personne transgenre peut s’identifier comme gaie, lesbienne, altersexuelle, hétérosexuelle ou bisexuelle.

Portée et application (recommandé). Le présent guide de politiques et de pratiques s’applique à [nom de l’organisme sportif] de la manière suivante :

- Il lie le conseil d’administration.
- Il lie l’ensemble des employés, y compris les gestionnaires et les superviseurs, à temps plein ou partiel, occasionnels, temporaires ou permanents.
- Il encadre tous les aspects de l’emploi, du recrutement et de la sélection, les conditions de travail et les avantages sociaux, la formation et les promotions, l’allocation des tâches, les quarts et les horaires de travail, l’utilisation des toilettes, la charge de travail, l’environnement de travail, l’équipement et le transport.
- Il lie tous les bénévoles et stagiaires dans le cadre de leurs fonctions au sein de notre organisme, par exemple lorsqu’ils sont membres d’un comité officiel ou d’un groupe de travail ad hoc ou lors d’une épreuve sportive spécifique, dans la mesure où ils acceptent expressément d’y être assujettis.
- Il encadre tous les aspects de la participation à notre sport, y compris la sélection et la participation des équipes, l’affiliation et la prestation de services (ex. : le fait d’offrir des services d’entraînement à une personne).
- Il s’applique à toute personne travaillant dans les locaux de l’organisme, à l’extérieur de ceux-ci ou en dehors des heures ouvrables, lors des activités sociales en lien avec le travail, des congrès et de tout autre événement auquel le personnel, les bénévoles ou les stagiaires peuvent participer dans le cadre de leurs fonctions.
- Il encadre le traitement des employés, des membres (y compris les athlètes, les entraîneurs et les officiels), des clients et du public lors d’une prestation de services ou de toute autre activité organisationnelle.

Principes directeurs (facultatif). [Nom de l'organisme sportif] s'est fondé sur les principes suivants pour élaborer son guide de politiques et de pratiques sur l'inclusion des personnes transgenres dans son sport :

- Les personnes d'identité transgenre doivent avoir une chance égale de pratiquer notre sport et de viser l'excellence, quels que soient leur niveau et leurs capacités.
- Les politiques régissant la participation des personnes d'identité transgenre doivent favoriser l'esprit sportif, l'honnêteté, le respect et l'intégrité.
- Les politiques régissant la participation des personnes d'identité transgenre à notre sport doivent respecter les principes de diversité et d'inclusion et permettre à ces personnes de vivre une expérience sportive positive, exempte de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité ou l'expression de genre.
- La participation à notre sport doit être une célébration des différences axée sur les bienfaits et les plaisirs du sport.
- Les politiques régissant la participation des personnes transgenres, en particulier les athlètes, doivent reposer sur des données probantes, tenir compte de la nécessité de protéger le droit à la vie privée et viser à prévenir les préjudices physiques, émotionnels et mentaux.
- Les politiques régissant la participation des personnes transgenres devraient permettre à celles-ci d'avoir accès au sport et d'y participer de façon équitable.
- Les pratiques visant à soutenir et à comprendre les personnes d'identité transgenre doivent être améliorées, de façon à tenir compte des difficultés rencontrées par ces personnes et à reconnaître l'importance de faire la promotion d'un sport juste, sécuritaire et ouvert à tous.

Utilisation du prénom et du pronom choisis (recommandé). Nous ferons tous les efforts possibles pour apprendre et utiliser le prénom et le pronom choisis par nos employés et nos membres. Nous savons que d'omettre de respecter l'identité ou l'expression de genre d'une personne en utilisant un prénom inexact (« morinommer »; ex. : en utilisant délibérément son ancien prénom) ou un pronom autre que celui qu'elle a choisi (« mégenrer »; ex. : « elle » plutôt que « lui ») est discriminatoire, et cela ne sera pas toléré.

Protection du droit à la vie privée et à la confidentialité (recommandé). [Nom de l'organisme sportif] reconnaît le droit à la vie privée de tous ses membres. Nous ne poserons des questions sur leur genre à nos employés et à nos membres que lorsque cela sera essentiel aux fins d'un service ou d'un programme. Nous le ferons de manière inclusive et veillerons à ce que toute personne qui désire s'abstenir de répondre ne s'expose à aucune conséquence. Nous respecterons et protégerons la vie privée et la confidentialité de nos employés et de nos membres d'identité transgenre en sachant que le contraire pourrait entraîner des risques pour les personnes concernées.

Utilisation des toilettes, des vestiaires et autres espaces (recommandé). [Nom de l'organisme sportif] s'engage à fournir à ses employés et à ses membres qui s'identifient comme transgenres des toilettes, des vestiaires et d'autres espaces dont l'accès et l'utilisation sont sécuritaires et qui sont conformes à leur identité ou expression de genre. Nous tâcherons de le faire de manière discrète, confidentielle et délicate, sans révéler l'identité transgenre des personnes concernées et en respectant leur choix. Nous collaborerons également avec les autres équipes et organisations hôtes pour nous assurer que nos

employés et nos membres qui s'identifient comme transgenres soient traités de façon respectueuse par les entraîneurs, les officiels, les spectateurs et les médias.

Tenue vestimentaire, images et langage inclusif de tous les genres (recommandé). Nous veillerons à ce que les codes vestimentaires imposés à nos employés et à nos membres, ce qui comprend les uniformes portés par les équipes sur le terrain ou dans le gymnase et en dehors de ceux-ci, respectent l'identité et l'expression de genre de chacun. Les images figurant dans nos documents écrits, nos vidéos et notre matériel en ligne refléteront la diversité de notre personnel et de nos membres, et le langage qui y sera utilisé sera inclusif de tous les genres.

Appui au personnel et aux membres en transition (recommandé). [Nom de l'organisme sportif] s'engage à fournir à ses employés et à ses membres le soutien dont ils ont besoin pour réussir leur transition au sein de notre sport. Nous nous engageons en outre à ce que ces personnes soient traitées avec dignité et respect et à ce que les besoins qu'elles expriment soient pris en compte. Cela se traduira notamment par l'adoption d'orientations politiques organisationnelles visant à encadrer le soutien offert aux employés et aux membres en transition, et, pour les personnes qui le désirent, l'élaboration conjointe d'un plan de transition personnalisé.

Critères d'admissibilité aux manifestations relevant de la compétence de [nom de l'organisme sportif] (recommandé). Les personnes qui participent aux manifestations relevant de [nom de l'organisme sportif] peuvent le faire dans la catégorie du genre auquel elles s'identifient. Les personnes qui s'identifient comme filles ou femmes peuvent compétitionner dans les catégories féminines ou mixtes. Les personnes qui s'identifient comme garçons ou hommes peuvent compétitionner dans les catégories masculines ou mixtes. Nous présumons que les athlètes qui s'identifient à un genre ou à une expression de genre le font en toute bonne foi et nous n'exigeons aucune documentation ou divulgation supplémentaire.

Critères d'admissibilité aux compétitions genrées relevant de fédérations internationales (recommandé). [Nom de l'organisme sportif] demeurera au fait des politiques d'admissibilité en vigueur dans les autres instances et pouvant avoir une incidence sur ses athlètes transgenres. Nous nous assurerons que nos athlètes connaissent les critères d'admissibilité et travaillerons avec eux, s'ils en font la demande, afin d'appuyer pleinement leur choix.

Exigences du Programme canadien antidopage (PCA) (recommandé). [Nom de l'organisme sportif] invite les athlètes transgenres à s'informer quant au statut de leurs médicaments afin de déterminer quelles sont les conditions à respecter pour obtenir une autorisation d'usage à des fins thérapeutiques (AUT). Les athlètes doivent également veiller à se conformer aux exigences du PCA et du Code mondial antidopage le cas échéant. Le Centre canadien pour l'éthique dans le sport offre son aide à tous les athlètes dans l'accomplissement de cette tâche.

Lignes directrices relatives à l'organisation de manifestations (facultatif). Les organisations qui soumettent leur candidature à [nom de l'organisme sportif] pour devenir hôtes d'une manifestation sportive doivent indiquer, dans leur dossier de candidature, si elles sont en mesure de fournir des toilettes, des douches et des vestiaires, dont certains qui sont privés ou séparés, aux personnes transgenres qui en font la demande. La candidature des organisations qui ne sont pas en mesure de

fournir de tels espaces ne sera pas exclue. Toutefois, s'il ne remplit pas ces exigences, l'hôte choisi devra collaborer avec [nom de l'organisme sportif] pour offrir des accommodements.

Résolution des enjeux relatifs à l'identité ou à l'expression de genre (recommandé). Tout membre ou employé de [nom de l'organisme sportif] qui estime avoir subi de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de la diffamation ou de la victimisation en raison de son identité ou expression de genre est fortement encouragé à prendre des mesures appropriées, conformément à notre [nom de la politique ou procédure pertinente et lien pour y accéder].

Tout membre ou employé de [nom de l'organisme sportif] qui est témoin de tels actes à l'endroit d'une autre personne est tenu de prendre des mesures appropriées, conformément à notre [nom de la politique ou procédure pertinente et lien pour y accéder].

Tout membre ou employé qui ne se sent pas suffisamment en confiance ou en sécurité pour prendre de telles mesures peut s'adresser à [nom de la ou des personnes-ressources] pour obtenir de l'aide ou des conseils ou pour que l'on intervienne pour lui.

Accès au programme d'aide aux employés (facultatif). Les employés [décrivez ceux qui ont droit à ce service (temps plein, partiel, etc.)] ont accès à un programme d'aide aux employés (PAE) qui leur permet de recevoir des services de consultation psychologique professionnels et confidentiels sans que [nom de l'organisme sportif] n'en soit avisé. Pour avoir accès au programme d'aide aux employés, communiquez avec [coordonnées de la personne à joindre].

Autres politiques pertinentes (recommandé). Nous invitons les membres du personnel, en particulier les gestionnaires et les superviseurs, à lire la présente politique de même que toute autre politique pertinente adoptée par [nom de l'organisme sportif], dont : [énumérez les politiques pertinentes].

Engagement en matière de formation (recommandé). [Nom de l'organisme sportif] s'engage à former son personnel et ses membres quant à l'importance de l'inclusion des personnes transgenres et à la manière dont celle-ci se traduit dans les pratiques, les politiques, les procédures et les normes relatives au comportement.

Surveillance et évaluation en continu (recommandé). [Nom de l'organisme sportif] s'engage à surveiller et à évaluer de façon continue la mise en œuvre de la présente politique, ce qui comprend ses conséquences imprévues. Le travail de suivi sera effectué par un petit groupe de travail relevant de [nom de la personne ou de l'instance responsable, ex. : le conseil d'administration, le chef de la direction, le directeur général] composé de [nom des membres du comité] et comptant au moins une personne ayant vécu une expérience comme personne transgenre ou de genre divers. Tous les trois ans, [nom de l'organisme sportif] effectuera une révision complète de la présente politique en veillant à ce que les genres féminins et masculins soient représentés au sein du groupe du travail.

Renseignements complémentaires (recommandé). Toute personne qui souhaite en savoir plus au sujet de la politique sur l'inclusion des personnes transgenres de [nom de l'organisme sportif] est invitée à communiquer avec [nom et coordonnées de la personne].

Date d’approbation de la politique (recommandé). La présente politique sur l’inclusion des personnes transgenres a été approuvée ou révisée le [date] par [nom des personnes].

Annexe B : Exemples de discrimination fondée sur l’identité ou l’expression de genre dans le sport

- Refuser de travailler avec un athlète transgenre, de l’entraîner, de faire partie de son équipe ou de compétitionner contre lui.
- Omettre intentionnellement d’utiliser le prénom ou le pronom choisi par un athlète (le malinommer).
- Révéler l’identité transgenre d’une personne sans son consentement.
- Refuser à un athlète transgenre d’accéder aux toilettes ou aux vestiaires de son choix ou à des espaces de genre neutre.
- Imposer à un athlète transgenre le port d’un uniforme qui ne reflète pas le genre qu’il a choisi.
- Demander à un athlète transgenre de fournir des renseignements personnels ou médicaux qui ne sont pas pertinents ou obligatoires.
- Avoir recours à des pratiques d’embauche non inclusives.
- Imposer à un homme transgenre de compétitionner en tant que femme ou à une femme transgenre de compétitionner en tant qu’homme.
- En tant que spectateur, insulter, menacer ou harceler un athlète transgenre ou de genre non conforme.

Annexe C : Ressources complémentaires

Politiques d’inclusion des personnes transgenres propres à des sports

Politique de l’Ontario Volleyball Association (OVA) sur les athlètes transgenres, 2015. [en anglais seulement] Accessible au :

<https://www.ontariovolleyball.org/sites/default/files/OVA%20Transgender%20Policy%20-%20Passed%20Oct%202015.pdf>.

Politique de trans-inclusion de Ringette Canada, 2017. Accessible au : http://www.ringette.ca/wp-content/uploads/2017/05/Politique-transinclusion_Jan-2017_FINAL.pdf.

Organismes de soutien aux personnes LGBTQI2S

Athlete Ally. [en anglais seulement] Accessible au : www.athleteally.org/.

Br{ache the Silence. [en anglais seulement] Lien : <http://freedomsounds.org/> Page Facebook : <https://www.facebook.com/Brache-the-Silence-244526888923763/>

Association canadienne pour l’avancement des femmes, du sport et de l’activité physique (ACAFS). *Montrer le chemin : Travailler avec des athlètes et des entraîneurs LGBT. Manuel pratique pour les entraîneurs*, 2017. Accessible au : http://www.caaws-homophobiasport.ca/e/resources_caaws/documents/Montrer-le-chemin-v2017.pdf.

Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFA).
Énoncé de position : Inclusion des athlètes transgenres dans le sport, 2017. Accessible au :
http://www.caaws-homophobiansport.ca/f/ressources_acafs/documents/2017_Enonce_de_position_IACAFA_Inclusion_transgenres.pdf

Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES). *Le sport en transition : Rendre le sport au Canada plus responsable afin d'inclure les genres*, 2012. Accessible au :
https://cces.ca/sites/default/files/content/docs/pdf/cces-paper-sportintransition-f_0.pdf.

Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES). *Créer des environnements inclusifs pour les participants transgenres dans le sport canadien*, 2016. Accessible au :
<https://cces.ca/sites/default/files/content/docs/pdf/cces-transinclusionpolicyguidance-f.pdf>.

Comité olympique canadien. #UneÉquipe : Les athlètes à la défense de l'inclusion dans le sport. Accessible au : <https://olympique.ca/education/ressources/une-equipe-introduction/>.

CORBETT, R. Gay and Lesbian International Sport Association (GLISA), *Transgendered and Transitioned Athletes in the Sport System*, 2006. [document de position, en anglais seulement] Accessible au :
<http://d3u7nflo0zdruk.cloudfront.net/wp-content/uploads/2011/09/transathletesjan30.pdf>.

CORBETT, R. *Collaborer avec les athlètes transitionnés et en transition de genre dans le sport – Thèmes dégagés. Pratiques prometteuses : Collaborer avec les athlètes transitionnés et en transition de genre dans le sport*, 2009. Accessible au : http://www.caaws.ca/e/wp-content/uploads/2013/03/themes_degages_corbett.pdf.

Le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne travaille à promouvoir l'égalité des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenre et de leur famille dans l'ensemble du Canada. Lien : <https://egale.ca/>. [en anglais seulement]

GRIFFIN, P., *Inclusion of transgender athletes on sports teams*. Women's Sports Foundation, 2008. [en anglais seulement]

GRIFFIN, P. et H.J. CARROLL, *The Transgender Athlete*, Inside Higher Ed., 25 janvier 2010. [en anglais seulement] Accessible au : www.insidehighered.com/views/2010/01/25/transgender-athlete.

GRIFFIN, P. et H.J. CARROLL, *On the Team: Equal Opportunity for Transgender Students*, National Center for Lesbian Rights, 4 octobre 2010. [en anglais seulement] Accessible au : www.nclrights.org/wp-content/uploads/2013/07/TransgenderStudentAthleteReport.pdf.

Institute for Sexual Minority Studies and Services, Université de l'Alberta. [en anglais seulement] Accessible au : www.ismss.ualberta.ca/.

NCAA Inclusion of Transgender Student-Athletes (NCAA), 2011. [en anglais seulement] Accessible au : https://www.ncaa.org/sites/default/files/Transgender_Handbook_2011_Final.pdf.

NCAA Inclusion Initiative Framework – LGBTQ Resources. [en anglais seulement] Accessible au : <http://www.ncaa.org/about/resources/inclusion/lgbtq-resources>.

Ottawa-Carleton District School Board. « Sports Activities, Gym Classes, and Change Rooms », *Gender Identity and Gender Expression: Guide to Support our Students*, 2015, p.6. [en anglais seulement] Accessible au : <https://www.ocdsb.ca/common/pages/DisplayFile.aspx?itemId=1660075>.

OutSport Toronto. [en anglais seulement] Accessible au : www.outsporttoronto.org/.

qmunity.ca. “When Greeting Others” gender-neutral language sheet. [en anglais seulement] Lien : www.qmunity.ca/learn/resources/.

RANKIN, S. et D. MERSON. *Campus Pride : LGBTQ National College Athlete Report. Executive Summary*, 2012. [en anglais seulement] Accessible au : www.campuspride.org/wp-content/uploads/CampusPride-Athlete-Report-Exec-Summary.pdf.

Ressources utiles sur le sexe, le genre et la sexualité de Patinage Canada. Accessible au : <https://skatecanada.ca/wp-content/uploads/2018/02/Ressources-utiles-sur-le-sexe-le-genre-et-la-sexualit%C3%A9.pdf>.

Initiative santé mentale pour étudiants-athètes (SAMHI). [en anglais seulement] Accessible au : www.samhi.ca/.

The 519. Organisme de bienfaisance accrédité qui œuvre auprès de la communauté LGBTQ de Toronto. [en anglais seulement] Accessible au : www.the519.org.

The GLSEN Sports Project. Changing the Game. [en anglais seulement] Accessible au : <http://sports.glsen.org/>.

Toronto District School Board. « Sports Activities, Gym Classes, and Change Rooms », *TDSB Guidelines for the Accommodation of Transgender and Gender Non-Conforming Students and Staff. An Administrative Guideline of the Toronto District School Board Human Rights Policy P031*, 2012. [en anglais seulement] Accessible au : <http://www.tdsb.on.ca/AboutUs/Innovation/GenderBasedViolencePrevention/AccommodationofTransgenderStudentsandStaff.aspx>.

TransAthlete. [en anglais seulement] Accessible au : www.transathlete.com/.

Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission. *Guideline : Transgender people and sport > Complying with the Equal Opportunity Act 2010*, 2015. [en anglais seulement] Accessible au : <https://www.humanrightscommission.vic.gov.au/home/our-resources-and-publications/eoa-practice-guidelines/item/1560-guideline-trans-and-gender-diverse-inclusion-in-sport-complying-with-the-equal-opportunity-act-2010>.

WAGMAN, B. *Inclusion des athlètes transitionnés et en transition de genre dans le sport : les enjeux, les faits et les perspectives. Pratiques prometteuses : Collaborer avec les athlètes transitionnés et en transition de genre dans le sport*, 2009. Accessible au : http://www.caaws.ca/e/wp-content/uploads/2013/03/Inclusion_athletes_transitionnes_wagman.pdf.

WAMSLEY, K.B. *Revue de littérature des sciences sociales sur les athlètes transitionnés ou en transition de genre dans le sport. Pratiques prometteuses : collaborer avec les athlètes transitionnés et en transition de genre dans le sport*, 2008. Accessible au : <http://docplayer.fr/56557161-Revue-de->

[litterature-des-sciences-sociales-sur-les-athletes-transitionnes-en-transition-de-genre-dans-le-sport.html](#).

WELLS, K., ROBERTS, G. et C. ALLAN. « Accès aux sports, aux salles de casiers et aux vestiaires », *Soutien aux élèves transgenres et transsexuels dans les écoles de la maternelle à la 12^e année. Guide à l'intention des éducatrices et éducateurs*. Fédération canadienne des enseignantes et enseignants, Ottawa, Ontario, 2012, p. 50. Accessible au : http://www.familleslgbt.org/documents/pdf/TransgenreCTF2011_FRA.pdf.

Women's Sports Foundation. *Participation of Transgender Athletes in Women's Sports. The Foundation Position*, 2011. [en anglais seulement] Accessible au :

www.womenssportsfoundation.org/advocate/title-ix-and-issues/title-ix-positions/participation-transgender-athletes-foundation-position/.

You Can Play Project. [en anglais seulement] Accessible au : www.youcanplayproject.org/.

Ressources générales

Gouvernement de l'Alberta. *Guidelines for Best Practices: Creating Learning Environments that Respect Diverse Sexual Orientations, Gender Identities and Gender Expressions*, 2016. [en anglais seulement] Accessible au : www.education.alberta.ca/media/1626737/91383-attachment-1-guidelines-final.pdf.

Loi canadienne sur les droits de la personne – Modifications reconnaissant explicitement l'identité et l'expression de genre comme un droit protégé. Accessible au :

<http://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-16/sanction-royal>

Association canadienne des professionnels en santé des personnes transsexuelles (CPATH). *Position Statement : Standards of Care*, 2009. [en anglais seulement] Accessible au : www.cpath.ca/wp-content/uploads/2010/05/CPATH_PS_SOC_0609.pdf.

Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario. *Identité de genre et diversité*. Accessible au :

<http://www.cheo.on.ca/uploads/Mental%20Health/Gender%20Identity%20FR.pdf>.

DRO Global (CCES et ses partenaires). La vraie liste mondiale des médicaments interdits. Utilisez le DRO Global pour vérifier le statut d'un médicament dans la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage. Accessible au : <https://www.globaldro.com/CA/search?changelang=fr-ca>.

Massachusetts Public Schools. *Creating a Safe and Supportive School Environment; Nondiscrimination on the Basis of Gender Identity*. [en anglais seulement] Accessible au :

www.media.wix.com/ugd/2bc3fc_447f7b8e8a44c835e855c51087a5a6d9.pdf.

L'Assistant exemption médicale (CCES). Les athlètes qui prennent un médicament interdit doivent déterminer quelles sont les exigences requises pour obtenir une exemption médicale afin de respecter les règles antidopage. Accessible au : <https://cces.ca/fr/exemptions-medicales>.

Nova Scotia Department of Education and Early Childhood Development. *Guidelines for Supporting Transgender and Gender-nonconforming Students/Nova Scotia*. 2014. [en anglais seulement] Accessible au :

www.studentservices.ednet.ns.ca/sites/default/files/Guidelines%20for%20Supporting%20Transgender%20Students_0.pdf.

Commission ontarienne des droits de la personne. *Current Issues: Medical Treatment and Medicalization of Identity*. [en anglais seulement] Accessible au : www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2825.

Commission ontarienne des droits de la personne. *Politique sur les droits de la personne contradictoires*. 2012. Accessible au : <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-les-droits-de-la-personne-contradictaires>.

Commission ontarienne des droits de la personne. *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle*, 2008.
http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy_on_discrimination_and_harassment_because_of_gender_identity_fr.pdf.

Commission ontarienne des droits de la personne. *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle*, 2014. Accessible au :
http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20because%20of%20gender%20identity%20and%20gender%20expression_FR.pdf.

Santé arc-en-ciel Ontario. Connexion santé trans. Accessible au :
<https://www.rainbowhealthontario.ca/fr/connexion-sante-trans/>.

Sport pur. Principes Sport pur. Accessible au : <http://truesportpur.ca/fr/principes-sport-pur>.

VEALE, J., SAEWYC, E., FROHARD-DOURLENT, H., DOBSON, S., CLARK, B. et le groupe de recherche de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans. *Être en sécurité, être soi-même : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans*. Vancouver, C.- B. : Stigma and Resilience Among Vulnerable Youth Centre, École de sciences infirmières, Université de la Colombie-Britannique, 2015, p. 63–64. Accessible au : https://saravyc.sites.olt.ubc.ca/files/2015/05/SARAVYC_Trans-Youth-Health-Report_FR_Final_Web2.pdf.

World Professional Association for Transgender Health (WPATH). *Standards de Soins pour la santé des personnes transsexuelles, transgenres et de genre non-conforme*, 2013. Accessible au :
https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7_French.pdf.