

Titre 5.2 LGBTQIA+

1. Définition

Il est essentiel d'intégrer la diversité dans la gouvernance pour attirer un large vivier de talents et contribuer ainsi au succès et à la croissance d'une organisation. Il est essentiel de traiter les questions liées à l'identité sexuelle et de genre, à l'expression et aux variations de sexe pour démontrer un engagement envers la responsabilité sociale et s'aligner sur les efforts plus larges en matière de droits de l'homme et d'égalité. LGBTQIA+ – qui englobe les identités lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, en questionnement, intersexuées, asexuelles et autres – représente un large spectre d'identités de genre et sexuelles. Reconnaître et respecter ces identités au sein des organisations sportives est essentiel pour favoriser un environnement inclusif qui favorise un sentiment d'appartenance et améliore la culture organisationnelle.

Pour prévenir et combattre la discrimination à l'encontre des personnes LGBTQIA+, les organisations sportives doivent mettre en place des politiques explicites de non-discrimination. Malgré les défis existants, comme la discrimination et l'intolérance persistantes dans l'environnement sportif, ces politiques sont essentielles pour garantir un traitement équitable et l'inclusion. Le débat dans le sport se concentre souvent sur les athlètes transgenres et l'impact de la testostérone sur les performances, un sujet qui manque de consensus scientifique et qui est souvent politisé. Cependant, cette approche étroite néglige l'implication plus large des personnes LGBTQIA+ dans tous les domaines des organisations sportives, qui est étroitement liée aux principes de lutte contre la discrimination et des droits de l'homme.

L'évolution démographique a une influence sur la diversité au travail, qui est de plus en plus protégée par la législation interdisant la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, le handicap et d'autres attributs. Les organisations sportives sont soumises à ces lois, qui garantissent l'équité et l'égalité dans les pratiques de recrutement. Les stratégies de recrutement proactives visent à accroître la diversité au sein des organisations, en tirant parti des avantages de perspectives diverses, de la créativité et des capacités de résolution de problèmes. La diversité améliore également la compréhension du marché, permettant aux organisations de mieux servir une clientèle diversifiée.

Une formation efficace sur la diversité est essentielle pour sensibiliser les employés et les bénévoles aux questions liées à la diversité, les aider à comprendre et à s'engager positivement dans la diversité sur le lieu de travail. Cette formation doit être adaptée aux besoins spécifiques de l'organisation, en se concentrant sur les problèmes les plus pertinents, tels que la discrimination ou l'intolérance. Une analyse préliminaire des besoins identifie ces problèmes clés, garantissant ainsi la pertinence et l'efficacité de la formation. La formation sur la diversité doit encourager les individus à réfléchir à leurs différences en tant qu'atouts pour l'organisation, à développer des compétences pour gérer la diversité et à se concentrer sur le changement d'attitude. Les évaluations de suivi sont essentielles pour évaluer l'efficacité de la formation et promouvoir le transfert des apprentissages, garantissant ainsi un environnement favorable à un changement durable.

2. Scénario idéal

Les organisations sportives favorisent activement des environnements inclusifs qui reconnaissent et respectent l'orientation sexuelle des individus, améliorant ainsi la culture de l'organisation et favorisant un fort sentiment d'appartenance. En adoptant la diversité dans la gouvernance, ces organisations attirent un large éventail de talents, contribuant à leur succès et à leur croissance globale. Aborder les questions liées à l'orientation sexuelle démontre également un engagement envers la responsabilité sociale, en s'alignant sur des efforts plus larges pour faire progresser les droits de l'homme et l'égalité. Les organisations adoptent et promeuvent activement des initiatives d'inclusion LGBTQIA+ tout au long de l'année, évitant les perceptions de « pride washing » et assurant un soutien continu aux membres LGBTQIA+. Elles révisent et mettent à jour régulièrement leurs politiques pour éliminer les obstacles à la pleine participation, tout en fournissant des rapports annuels transparents sur les progrès et les défis liés à l'inclusion LGBTQIA+. Les stratégies de communication sont soigneusement élaborées pour être exemptes de langage discriminatoire, avec une formation régulière dispensée à l'ensemble du personnel et des bénévoles. Les sujets et événements LGBTQIA+ sont systématiquement mis en avant dans les plans de communication interne, et la direction plaide publiquement en faveur de l'inclusion. La reconnaissance et la visibilité sont des éléments clés, avec des plateformes permettant aux membres LGBTQIA+ de se connecter et des programmes de mentorat pour soutenir leur développement de carrière. Les installations sont adaptées pour être entièrement accessibles et accueillantes, et les partenariats avec les organisations LGBTQIA+ contribuent à intégrer davantage les pratiques inclusives dans tous les aspects de l'organisation.

3. Risques

- Maltraitance, discrimination et exclusion des individus.
- Affaires judiciaires concernant des discriminations ou des contestations fondées sur des violations des droits de l'homme et des atteintes à la réputation publique.
- Impact négatif sur la diversité et l'inclusion en négligeant les perspectives LGBTQIA+ dans la gouvernance.
- Perte de confiance et de soutien des parties prenantes.
- Fuite de talents due au fait que les personnes LGBTQIA+ choisissent de ne pas participer ou de ne pas postuler à une organisation qui ne promeut pas activement l'inclusion, ce qui entraîne une perte de talents, de bénévoles, de sponsors et de sympathisants.

4. Instruments et éléments clés

<i>Instruments</i>	<i>Éléments clés</i>
Politique	<ul style="list-style-type: none"> ● Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion dans toutes les opérations organisationnelles. ● Réviser régulièrement pour identifier et supprimer tout obstacle qui pourrait empêcher les personnes LGBTQIA+ de participer pleinement.

	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller la mise en œuvre de la politique de diversité et évaluer les pratiques pour s’assurer qu’elles répondent efficacement aux besoins des membres LGBTQIA+.
Plan stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d’un système de plaintes pour les manquements constatés. • Désigner une personne pour traiter • Fournir des rapports annuels détaillant les progrès.
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser les lignes directrices en faveur d’un langage inclusif. • Plan de communication axé spécifiquement sur les sujets, les événements et les initiatives de sensibilisation LGBTQIA+ pour maintenir le personnel informé et engagé. • Défendre publiquement l’inclusion des LGBTQIA+ par le biais de déclarations de la direction, de la participation à des discussions publiques et de messages organisationnels.

5. Exemples de bonnes pratiques

Exemple de « politique-cadre »

Organisation : Comité international olympique (CIO)

Description : Le Cadre du CIO sur l'équité, l'inclusion et la non-discrimination fondée sur l'identité de genre et les variations de sexe a été élaboré en consultation avec des athlètes et des parties prenantes concernées. Il vise à offrir des conseils aux FI sur la manière de concevoir des critères d'éligibilité adaptés à leur sport/contexte, tout en tenant compte de l'équité, de l'inclusion et de la non-discrimination et en promouvant un environnement sûr et accueillant pour tous. Il reconnaît le rôle central des critères d'éligibilité pour garantir l'équité, en particulier dans le sport organisé de haut niveau dans la catégorie féminine. Il est reconnu qu'il est du ressort de chaque sport et de son instance dirigeante de déterminer comment un athlète peut être avantagé de manière disproportionnée par rapport à ses pairs. Par conséquent, l'objectif du cadre est d'offrir aux organismes sportifs une approche en 10 principes pour les aider à élaborer les critères. Ces dix principes doivent être considérés collectivement et sont l'inclusion, la prévention des préjudices, la non-discrimination, l'équité, l'absence de présomption d'avantage, l'approche fondée sur des données probantes, la primauté de la santé et de l'autonomie corporelle, l'approche centrée sur les parties prenantes, le droit à la vie privée et l'examen périodique.

Informations complémentaires :

[Le CIO publie un cadre sur l'équité, l'inclusion et la non-discrimination fondée sur l'identité de genre et les variations de sexe - Actualité Olympique \(olympics.com\)](#)

[Préserver l'équité et prévenir les préjudices tout en garantissant l'inclusion et la non-discrimination au sein du Mouvement olympique Présentation aux présidents et vice-présidents des commissions W&S et des athlètes \(olympics.com\)](#)

[Cadre du CIO pour l'équité, l'inclusion et la non-discrimination 2021.pdf \(olympics.com\)](#)

Exemple de « Règles d'éligibilité pour les athlètes transgenres »

Organisation : World Athletics

Description : Le « Règlement d'éligibilité des athlètes transgenres » de World Athletics, en vigueur à compter du 31 mars 2023, décrit les règles de participation des athlètes transgenres aux compétitions d'athlétisme en fonction de leur identité de genre. Les athlètes doivent se conformer à des conditions spécifiques, notamment la coopération avec le personnel médical et le consentement à la collecte de données, pour être éligibles aux compétitions de classement mondial. Les cas relevant de ce règlement sont gérés par le département Santé et sciences de World Athletics, les fédérations membres étant tenues de les faire respecter. Un médiateur indépendant est nommé pour les cas nécessitant une enquête, et le règlement met l'accent sur le respect et interdit les abus. Les conditions d'éligibilité sont clairement définies pour les athlètes transgenres masculins, les athlètes transgenres féminines et les dispositions applicables à tous les athlètes transgenres. Les cas découlant de ce règlement transgenre seront examinés par un panel d'experts, qui sera constitué d'un groupe d'experts médicaux indépendants nommés par le directeur général de World Athletics. Le règlement décrit en outre les procédures de conformité continue, les procédures disciplinaires, la résolution des litiges et la confidentialité.

Informations complémentaires : <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%93%20Règlement%20d%20éligibilité%20des%20athlètes%20transgenres%20%E2%80%93%20en%20vigueur%2031%20mars%202023>

Exemple de « Politique d'admissibilité pour les catégories de compétition masculine et féminine »

Organisation : World Aquatics

Description : La politique de World Aquatics sur l'éligibilité aux catégories de compétition masculines et féminines, approuvée en juin 2022, vise à promouvoir l'inclusion sportive mondiale tout en maintenant des catégories distinctes en fonction du sexe pour garantir l'équité et la sécurité des athlètes. Développée en réponse au cadre du CIO, la politique a été élaborée dans le cadre d'un processus collaboratif impliquant des groupes d'athlètes, de scientifiques et de juristes, visant à établir des critères d'éligibilité pour la participation à diverses compétitions et l'établissement de records du monde tout en offrant des opportunités aux athlètes transgenres et 46 XY DSD conformément aux objectifs d'équité et d'inclusion.

Les conditions d'éligibilité stipulent que tous les athlètes aquatiques sont éligibles pour concourir dans la catégorie masculine ou féminine lors des compétitions de World Aquatics et pour établir des records du monde de World Aquatics, quel que soit leur sexe légal, leur identité ou leur expression de genre, l'éligibilité étant déterminée par World Aquatics après consultation d'experts scientifiques et médicaux indépendants, et les athlètes étant tenus de certifier leur sexe chromosomique auprès de leur fédération membre. La politique décrit en outre le processus de candidature et engage World Aquatics à procéder à un examen périodique et à des modifications potentielles en fonction des avancées scientifiques et médicales, dans le but de garantir l'inclusion de tous les athlètes aquatiques.

Informations complémentaires : [Politique-d'éligibilité-pour-les-catégories-de-compétition-hommes-et-femmes-version-2023.03.24.pdf \(fina.org\)](https://www.fina.org/fr/actualites/2023/03/24/politique-deligibilite-pour-les-categories-de-competition-hommes-et-femmes-version-2023.03.24.pdf)

Exemple de « Règles d'éligibilité pour les athlètes transgenres »

Organisation : Union Cycliste Internationale

Description : Les règles d'éligibilité de l'UCI pour les athlètes transgenres, intégrées à ses règles médicales, ont été mises à jour en juillet 2023 pour garantir une compétition équitable tout en respectant l'identité de genre, applicable à l'échelle mondiale à tous les officiels, athlètes et entités associées de l'UCI. Les athlètes transgenres souhaitant concourir en cyclisme doivent se conformer à ces règlements, coopérer avec le responsable médical et le groupe d'experts de l'UCI et suivre les procédures spécifiées, le non-respect entraînant le retrait de l'éligibilité ; les fédérations nationales peuvent établir leurs propres règles pour les événements non internationaux, mais l'éligibilité pour les événements internationaux est uniquement déterminé par le règlement de l'UCI.

Le règlement prévoit les conditions d'éligibilité pour les athlètes masculins transgenres, les athlètes féminines transgenres et les exigences applicables aux deux, ainsi que les processus d'évaluation des cas, d'enquête, de procédure disciplinaire, de résolution des conflits et de confidentialité.

Informations complémentaires :

[L'UCI adapte ses règles sur la participation des athlètes transgenres aux compétitions internationales | UCI](#)

[20230714 Modification Règlement Transgenre Juillet 2023 FR red.pdf \(ctfassets.net\)](#)

Exemple de « Plan stratégique GEDI »

Organisation : Plan stratégique pour l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion – World Rowing

Description : La Commission Cross GEDI de World Rowing a élaboré un plan stratégique composé de quatre objectifs, chacun sous-jacent à plusieurs objectifs, notamment la gouvernance, le développement, les événements et la communication. World Rowing cherche à garantir l'équité et l'égalité des chances, accepte les différences et s'efforce de faire de l'aviron un sport accessible à tous, que ce soit en tant que rameur, entraîneur, officiel, bénévole ou membre du personnel, et sans distinction de race, de couleur, de sexe, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de handicap, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de croyance, de nationalité, d'âge, de mariage ou de partenariat civil, de maternité ou de statut parental, de statut socio-économique, de niveau de compétence, d'opinion politique ou autre.

Informations complémentaires : [Plan stratégique de World Rowing pour le genre, l'égalité, la diversité et l'inclusion • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Exemple « Organisation experte »

Organisation : Pride in sport

Description: Pride in Sport est le premier et le seul programme d'inclusion sportive à but non lucratif d'Australie conçu pour aider les organisations et les clubs sportifs à tous les niveaux à inclure des personnes ayant des sexualités et des genres divers. Grâce à son programme d'adhésion, Pride in Sport offre un soutien complet aux organisations sportives australiennes, les aidant à aborder tous les aspects de l'inclusion LGBTQ+ au sein de leur sport et de leur personnel. Les membres sont guidés pour atteindre les meilleures pratiques, telles que référencées par le Pride in Sport Index (PSI), et pour créer de meilleurs

résultats en matière de santé pour les joueurs, entraîneurs, fans et autres LGBTQ+ en favorisant des espaces inclusifs qui réduisent l'homophobie, la stigmatisation et la discrimination. Faire preuve d'une attitude positive envers les employés, athlètes, bénévoles et spectateurs LGBTQ+ constitue le test décisif ultime pour une culture inclusive et élève une stratégie australienne de diversité en garantissant que les lieux de travail sont accueillants pour tous, sans distinction de race, d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de handicap, de religion, d'orientation sexuelle, d'identité de genre ou de statut intersexe.

Informations complémentaires : [Pride in Sport - Sport NSW](#)

Exemple « Politique », « Communication »

Organisation: ENGSO

Description: En collaboration avec son Comité pour l'égalité dans le sport, l'ENGSO a publié une liste complète de bonnes pratiques LGBTQI+. Cette collection met en lumière des initiatives efficaces dans toute l'Europe, abordant des domaines clés tels que la participation, la discrimination, l'orientation sexuelle, etc. La liste comprend une variété d'approches, allant des campagnes de sensibilisation et de l'élaboration de politiques à des projets spécifiques, toutes visant à promouvoir l'inclusion et l'égalité dans le sport.

Pour en savoir plus : [ENGSO | L'Organisation européenne pour le sport de masse | Participation et représentation LGBTQI+ dans le sport : les bonnes pratiques qui font la différence](#)

6. Étapes vers le niveau suivant

Au niveau 2 ★★ « Émergent »	Au niveau 3 ★★★ "Développement"	Au niveau 4 ★★★★ "Établi"	Au niveau 5 ★★★★★ "Intégré"
<p>Responsabilité et politiques organisationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconnaître le statut LGBTQIA+ comme un facteur distinct de discrimination et veiller à ce qu'il soit activement abordé dans les discussions et les politiques du conseil. <p>Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> Revoquez votre communication 	<p>Responsabilité et politiques organisationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer et appliquer des politiques favorisant l'égalité, la diversité et l'inclusion dans toutes les activités de l'organisation, y compris le recrutement, les promotions, la formation, le marketing et les efforts de sensibilisation. 	<p>Responsabilité et politiques organisationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> Ajoutez une déclaration claire sur la diversité et l'inclusion à tous les supports publicitaires et sur le site Web de l'organisation. Mettez en avant des initiatives, des programmes et des groupes de ressources spécifiques qui soutiennent les efforts de diversité 	<p>Responsabilité et politiques organisationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre et promouvoir activement des initiatives d'inclusion LGBTQIA+ tout au long de l'année, au-delà du Mois de la fierté, pour éviter toute perception de « pride washing ». Revoir régulièrement les règlements et les politiques de

<p>pour détecter toute déclaration discriminatoire envers la communauté LGBTQIA+.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réviser les lignes directrices pour garantir l'utilisation d'un langage inclusif dans les communications internes et externes. <p>Reconnaissance et visibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissez la présence de personnes LGBTQIA+ dans votre organisation et votre communauté locale. 	<p>Cela comprend la création d'une politique générale de diversité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désigner une personne ou un organisme responsable pour répondre aux préoccupations et signaler les incidents d'inconduite liés aux problèmes de discrimination et de diversité. • Créer un système dédié à la gestion des plaintes spécifiquement liées aux incidents de discrimination au sein de l'organisation. <p>Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les communications peuvent mentionner la diversité sans référence spécifique aux communautés LGBTQIA+. • Communiquez sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Indiquez clairement que les personnes LGBTQIA+ sont les bienvenues dans ce sport. 	<p>et d'inclusion, en mettant en valeur l'engagement de l'organisation à créer un environnement inclusif.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abordez explicitement les questions LGBTQIA+ dans les déclarations sur la diversité et reconnaissez activement les événements comme le Mois de la fierté pour démontrer votre soutien à la communauté LGBTQIA+. • Réviser et mettez à jour régulièrement les descriptions de poste pour vous assurer qu'elles sont inclusives et exemptes de tout langage biaisé. Utilisez des termes neutres et concentrez-vous sur les qualifications et compétences essentielles pour éviter d'exclure par inadvertance des groupes. • Offrir une formation LGBTQIA+ ciblée aux dirigeants et au personnel des RH afin de réduire les 	<p>l'organisation pour identifier et supprimer tout obstacle qui pourrait empêcher les personnes LGBTQIA+ de participer pleinement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveiller en permanence la mise en œuvre de la politique de diversité et évaluer les pratiques pour s'assurer qu'elles répondent efficacement aux besoins des membres LGBTQIA+. • Fournir des rapports annuels détaillant les progrès, les défis et les initiatives liés à l'inclusion LGBTQIA+, garantissant ainsi la transparence et la responsabilité. <p>Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrir une formation régulière sur les questions LGBTQIA+ à l'ensemble du personnel et des bénévoles, y compris des présentations complètes pendant le
--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer sur les initiatives et les réussites en matière de diversité et d'inclusion au sein de l'organisation. <p>Reconnaissance et visibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir activement les membres LGBTQIA+ ouverts dans la mesure où ils le souhaitent, en les impliquant dans des campagnes de sensibilisation et d'autres initiatives pertinentes. • Promouvoir et soutenir la participation aux événements et aux réseaux LGBTQIA+, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation. 	<p>préjugés, de promouvoir l'inclusion et d'améliorer la compréhension des problèmes LGBTQIA+.</p> <p>Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclure des modèles LGBTQIA+ connus et ouverts dans les communications internes et externes. Veiller à ce que ces représentations soient respectueuses et positives. • Utilisez des symboles visibles, tels que des drapeaux arc-en-ciel et des drapeaux transgenres, pour signaler l'égalité. Les symboles visibles créent un sentiment de sécurité et expriment clairement les valeurs défendues par l'organisation. • Organiser des séances de formation pour le personnel de communication, y compris ceux qui interagissent avec les médias, afin de garantir qu'ils 	<p>processus d'intégration.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examinez toutes les communications internes et externes pour vous assurer qu'elles sont exemptes de tout langage ou contenu discriminatoire. • Créez un plan de communication interne axé spécifiquement sur les sujets, les événements et les initiatives de sensibilisation LGBTQIA+ pour tenir le personnel informé et engagé. • Défendre publiquement l'inclusion des LGBTQIA+ par le biais de déclarations de la direction, de la participation à des discussions publiques et de messages organisationnels. • Reconnaître et féliciter publiquement les membres qui travaillent activement à l'inclusion et au soutien des
--	--	--	---

		<p>utilisent la terminologie, les noms et les pronoms appropriés dans toutes les communications.</p> <p>Reconnaissance et visibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclure explicitement les considérations LGBTQIA+ dans la politique de diversité de l'organisation, en veillant à ce que ces questions soient reconnues et traitées. • Participez à des événements comme le Mois de la fierté ou organisez des ateliers et des séminaires sur l'inclusion LGBTQIA+ pour soutenir visiblement la communauté et promouvoir la sensibilisation au sein de l'organisation . 	<p>personnes LGBTQIA+ au sein de l'organisation .</p> <p>Reconnaissance et visibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir des plateformes et des opportunités permettant aux membres LGBTQIA+ de se connecter, de partager leurs expériences et de se soutenir mutuellement. • Interrogez régulièrement les membres LGBTQIA+ pour évaluer leur satisfaction, identifier les domaines à améliorer et recueillir des commentaires sur les efforts d'inclusion. • Évaluer et adapter les installations, telles que les vestiaires, les toilettes, l'équipement et les uniformes, pour s'assurer qu'elles sont accessibles et adaptées aux personnes LGBTQIA+. • Développer des programmes de mentorat
--	--	--	--



			<p>spécifiquement destinés aux employés LGBTQIA+ afin de soutenir leur développement de carrière et leur intégration au sein de l'organisation .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissez des partenariats avec les associations LGBTQIA+ et les associations sportives LGBTQIA+ pour acquérir une expertise et des conseils afin de rendre l'organisation et ses activités plus inclusives .
--	--	--	---