

## **Guide visant à enrayer le langage homophobe dans le sport**

\* Inspiré de *Guidance for Rugby League Clubs: Challenging Anti Gay (homophobic) Abuse and Behaviour* et révisé avec l'autorisation de la Rugby Football League.

### **Objectif du guide**

Le langage homophobe est courant dans la société canadienne, particulièrement dans le monde du sport, et trop souvent on tolère ce genre de propos. Dans *The First National Climate Survey on Homophobia in Canadian Schools* mené par Egale Canada, 75 p. 100 des étudiants ont mentionné avoir entendu régulièrement des expressions comme « c'est tellement gai » et 50 p. 100 des étudiants ont entendu des appellations comme « tapette », « fif », « homo », « lesbienne ». Dans les sports, ce langage homophobe est souvent ignoré et excusé parce que ça « fait partie du jeu » ou parce que « c'est juste des enfants ».

De la même façon que le langage raciste est inadmissible, les organismes sportifs et particulièrement le personnel et les entraîneurs devraient réagir à ces insultes homophobes lorsqu'ils les entendent. Le fait de ne pas tolérer le langage ni le comportement homophobe envoie un message clair que le manque de respect et les préjugés blessants ne seront pas tolérés de quiconque. Ce guide vise entre autres à fournir aux personnes et aux organismes des outils et des ressources afin d'enrayer efficacement les propos homophobes.

### **Qu'est-ce que le langage homophobe?**

Le langage homophobe comprend des abus verbaux explicites comme traiter quelqu'un de « fif », d'« homo », de « tapette » ou de « lesbienne » ainsi que des insultes plus subtiles qui laissent sous-entendre que les personnes homosexuelles sont inférieures, par exemple « tu joues comme une fille », « tu es tellement fif » et « c'est tellement homo » ou « tu es tellement gai ». Tous les propos homophobes, qu'ils soient implicites ou explicites, ainsi que l'association constante qu'être gai est inférieur et que c'est mal, créent un milieu inhospitalier pour les athlètes gais, lesbiennes, et bisexuels (GLBT), leurs amis et leur famille.

Ce ne sont pas que les GLBT qui sont victimes du langage homophobe, il y a aussi :

- les personnes qui sont perçues comme des GLBT;
- les hommes qui participent à certains sports;
- les hommes qui ne sont pas jugés assez « rudes »;
- les femmes qui se comportent « comme des gars » et qui participent à certains sports, par exemple les sports de contact;
- les personnes dont les parents, les enfants ou d'autres membres de la famille sont gais;
- les personnes vulnérables et victimes d'intimidation qui se font régulièrement injurier.

### **Conseils pour répondre au langage homophobe (comportement à adopter)**

Le langage homophobe est souvent ignoré parce que les gens ne savent pas comment y répondre correctement ou parce qu'ils croient que ces propos ne sont pas intentionnellement malveillants ou homophobes. Il est toutefois important de réagir à tout incident homophobe afin de montrer que ce genre de langage est inacceptable et ultimement, de créer un environnement accueillant et sécuritaire pour tout le monde.

Conseils afin de réagir aux propos homophobes :

- Répondre de manière cohérente.
- Remettre le commentaire en question plutôt que la personne. Par exemple, au lieu de dire « Tu es homophobe », il est préférable de dire « Tes propos sont blessants et me rendent mal à l'aise ».
- Faire preuve de bon jugement pour déterminer si un commentaire ou un comportement devrait être remis en question sur-le-champ ou plus tard.
- Répondre calmement et veiller à ce que la situation ne dégénère pas, et ce, particulièrement si d'autres personnes prennent part à la discussion.
- Si possible, utiliser l'incident pour expliquer à la personne pourquoi ce commentaire est inacceptable plutôt que de seulement dire « Ne dis pas ça ».

### **Réponses possibles aux propos et aux comportements homophobes :**

« Le terme "gai" ne devrait jamais être utilisé de façon négative. C'est blessant pour les personnes gaies mais aussi pour les personnes dont des parents, d'autres membres de la famille ou des amis sont gais. »

« L'homophobie ne sera pas tolérée dans cette équipe, ni au sein de cet organisme. Nous avons une politique de tolérance zéro. »

« Les propos et comportements homophobes vont à l'encontre du code de conduite de respect de tous les membres de l'équipe et de l'organisme. Le respect est primordial au succès d'une équipe. »

« Dans cette équipe et dans cet organisme, nous ne tolérons pas le racisme; alors pourquoi tolérerions-nous l'homophobie? »

« Ce que tu as voulu dire n'a pas d'importance; les propos homophobes n'ont rien d'amusant. »

« Les mots ne sont jamais ni inoffensifs ni seulement une plaisanterie quand ils blessent les gens »

« Il est important de donner l'exemple aux enfants et aux jeunes; ce genre de langage est inacceptable. »

### **Prendre d'autres moyens!**

Il est essentiel de déterminer si des propos ou des comportements homophobes requièrent un suivi officiel. Il est aussi important de discuter des incidents avec les dirigeants de l'organisme afin de déterminer si des sanctions plus sévères doivent être appliquées.

Il est en outre important de documenter les incidents d'homophobie, y compris les propos déplacés et blessants, et de s'assurer que ces renseignements soient traités de manière confidentielle. La documentation requise devrait comprendre la date, l'heure, le lieu, le nom des personnes concernées, les mesures prises et les résultats.

L'information, l'éducation et la formation constituent les solutions les plus appropriées selon la nature de l'incident ou s'il s'agit d'un premier incident. En cas d'incidents répétés ou graves, des sanctions peuvent s'avérer la solution la plus appropriée.

## Diagramme à l'intention des organismes sportifs

Ce diagramme est un guide et il est important que vous fassiez preuve de jugement et que vous utilisiez vos compétences et votre connaissance des personnes concernées afin d'opter pour

la solution la plus appropriée à la situation.

### Comment réagir lorsqu'un enfant ou un jeune fait un commentaire homophobe?

**Un enfant ou un jeune** fait un commentaire homophobe, par exemple « c'est tellement gai » ou « elle est sûrement lesbienne ».

**Est que l'équipe ou l'organisme applique une politique de tolérance zéro en matière de propos homophobes?**

**OUI**



Dites à la personne, de manière appropriée à son âge, que les commentaires homophobes ne sont pas acceptables dans cette équipe ou dans cet organisme et que ce genre de propos va à l'encontre de la politique. Expliquez-lui pourquoi le commentaire est blessant et quel impact il a sur les autres. Expliquez à l'enfant ou au jeune que même s'il « ne le pensait pas de cette façon », ça n'a pas d'importance parce que ce genre de propos n'est pas « juste une plaisanterie ».

**CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES**

**La personne a-t-elle compris?**

**NON**



**L'enfant ou le jeune** continue de faire de commentaires homophobes et d'autres l'imitent. Vous devez donc expliquer en détail les effets que l'homophobie et les propos homophobes ont sur les personnes, qu'ils sont équivalents à du racisme et qu'en aucun cas ils ne seront tolérés.

**CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES**

**La personne a-t-elle compris?**

**Les commentaires homophobes ont-ils cessé?**

**NON**



**Les bénévoles ou le personnel** peuvent intervenir de manière plus efficace et confidentielle en situation d'homophobie si l'intervention fait partie de la politique ou des procédures de l'équipe ou de l'organisme.

**OUI**



Il peut y avoir quelques écarts et il se peut que vous ayez à répéter le message pour que tout le monde le saisisse bien. Si vous êtes cohérent, les membres de l'équipe finiront par comprendre que les propos homophobes sont inadmissibles.

**OUI**



La culture de l'équipe ou de l'organisme ainsi que du sport est en pleine évolution. De la même façon que les membres comprennent que le racisme est inacceptable, ils doivent également comprendre que l'homophobie l'est tout autant.

**NON** ↓

Prenez la personne à part et expliquez-lui bien pourquoi son langage est blessant.

**CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES**  
**Les commentaires homophobes ont-ils cessé?**

**OUI**



Il faut du temps pour apprendre aux gens que les comportements homophobes sont inacceptables, et ce, particulièrement si personne n'est intervenu à cet égard auparavant. Les personnes qui sont victimes d'homophobie se sentiront plus à l'aise de parler de certains événements ou de les rapporter si l'équipe ou l'organisme gère efficacement ces incidents.

**NON** ↓

**Enfant ou jeune** – Impliquez les parents qui sont en situation d'autorité dans l'équipe ou dans l'organisme. Expliquez à l'enfant ou au jeune, dans un langage approprié pour son âge, que l'équipe ou l'organisme appliquera des sanctions s'il utilise encore un langage homophobe.

**CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES**  
**Les incidents ont-ils cessé?**

**OUI**



**Jeune** – Invitez les autres personnes en autorité à mentionner clairement que les propos et les comportements homophobes ne seront pas tolérés.

**NON** ↓

**Jeune** – Invitez les parents ou les tuteurs à discuter de l'attitude du jeune et leur expliquer que l'équipe ou l'organisme applique une politique de tolérance zéro en matière de langage et de comportement homophobe. Envisagez même de faire signer un « contrat de comportement » au membre.

**CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES**  
**Les incidents ont-ils cessé?**

**OUI**



**Jeune** – Les parents ou les tuteurs appuient l'équipe ou l'organisme en instruisant les jeunes à cet égard.

**NON** ↓

**Jeune** – Expliquez aux parents ou aux tuteurs pourquoi la politique contre l'homophobie est importante et pourquoi elle fait partie d'une politique contre l'intimidation au sein de l'équipe ou de l'organisme. Expliquez que tout le monde devrait se sentir en sécurité et respecté dans l'équipe ou dans l'organisme et que si les propos et les comportements homophobes ne cessent pas, le jeune pourrait être expulsé.

**CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES**

**Les incidents ont-ils cessé?**

**OUI**



**Jeune** – L'équipe ou l'organisme ainsi que les parents ou les tuteurs doivent travailler ensemble pour enrayer l'homophobie et créer un milieu accueillant pour tout le monde.

**NON** ↓

**Les parents n'appuient pas l'équipe ou l'organisme**

**Jeune** – Une réponse officielle de la part de l'équipe ou de l'organisme est nécessaire et il se peut qu'une suspension temporaire ou permanente soit requise. Une lettre expliquant la décision de l'équipe ou de l'organisme devra être envoyée au jeune et à ses parents. Une lettre générale devrait également être envoyée à tous les membres et à tous les parents afin de réitérer la politique contre l'homophobie de l'équipe ou de l'organisme ainsi que son engagement à créer un milieu accueillant et sécuritaire pour tous.

**CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES**

## Membre du personnel adulte ou bénévole

On s'attend à ce que les adultes soient des modèles pour les enfants et les jeunes. Ils jouent un rôle essentiel dans la création d'un milieu accueillant et sécuritaire. Si un membre du personnel adulte, un bénévole ou un parent emploie un langage homophobe ou adopte un comportement homophobe ou qu'il omet d'intervenir dans une situation d'homophobie impliquant des enfants ou des jeunes, des sanctions devraient être appliquées

**Adulte du personnel ou bénévole** – Si la personne est employée par l'équipe ou qu'elle est bénévole et que l'incident est jugé mineur, l'équipe ou l'organisme devrait organiser une rencontre informelle avec la personne afin de lui expliquer que son comportement est inacceptable et peut-être même lui proposer de suivre un cours sur la sensibilisation aux sentiments des autres.

### CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES

**Un changement de comportement a-t-il été constaté?**

NON 

**Membre du personnel adulte ou bénévole** – Si l'incident est plus sérieux, ou qu'il s'agit d'une récidive malgré des avertissements informels, l'équipe ou l'organisme devrait consulter sa politique disciplinaire afin de déterminer les mesures appropriées à prendre. Ces mesures peuvent comprendre un avertissement verbal, par écrit ou un licenciement.

### CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES

**Les incidents ont-ils cessé?**

NON 

**Parent** – Si un parent emploie un langage homophobe ou qu'il adopte un comportement homophobe avec l'équipe ou l'organisme, les employés ou les bénévoles devraient dire à ce parent que cette façon de se comporter est inacceptable et que c'est antisportif.

### CONSIGNER L'INCIDENT ET LES MESURES PRISES

**Le parent a-t-il cessé?**

OUI



**Adulte** – Le fait qu'une personne en situation d'autorité au sein de l'équipe ou de l'organisme intervienne en situation d'homophobie envoie un message clair que ce genre de langage ou de comportement ne sera pas toléré. En outre, le fait de recommander qu'une personne participe à une formation montre l'importance de l'éducation pour changer les comportements ainsi que l'engagement de l'équipe ou de l'organisme à créer un milieu accueillant et sécuritaire.

OUI



**Adulte** – La culture de l'équipe ou de l'organisme de même que celle du sport sont en pleine évolution. De la même façon que les membres comprennent que le racisme est inacceptable, ils doivent également comprendre que l'homophobie l'est tout autant.

OUI



**NON** ↓

Si le parent continue d'agir de cette façon, expliquez-lui que l'équipe ou l'organisme adopte une politique de tolérance zéro en ce qui concerne l'homophobie et, en tant qu'adulte, celui-ci doit favoriser la création d'un milieu accueillant, respectueux et sécuritaire. Avertissez-le aussi qu'il pourrait être banni temporairement ou définitivement de l'équipe si son comportement homophobe persiste.