

SOUTENIR UN.E EMPLOYÉ.E EN TRANSITION DE GENRE

Par Diego Herrera, PhD | Spécialiste en équité, diversité et inclusion
et Aurore Palanque, M.A. | Conseillère en équité, diversité et inclusion

L'INSTITUT

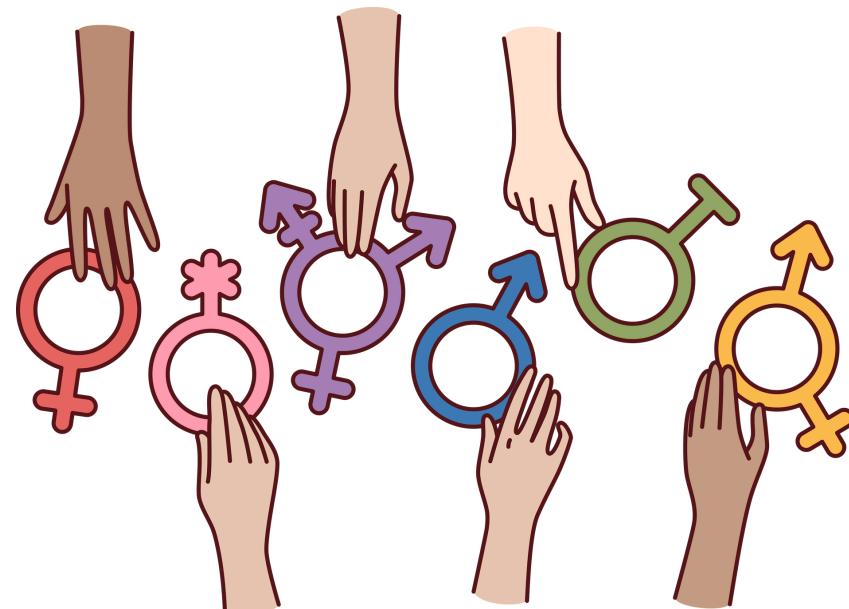
Centre universitaire
de santé McGill
Institut de recherche



McGill University
Health Centre
Research Institute

TABLE DES MATIÈRES

<u>Comprendre et différencier le sexe et le genre</u>	3
<u>Qu'est-ce qu'une transition de genre ?</u>	4
<u>Pourquoi est-il si crucial de soutenir un·e employé·e trans ?</u>	5
<u>Comment soutenir un·e collègue pendant sa transition de genre ?</u>	5
<u>Le rôle des gestionnaires pendant la transition d'une personne de l'équipe</u>	6
<u>Ressources</u>	7
<u>Références</u>	8



Cette fiche informative est conçue pour soutenir les leaders et les équipes lorsqu'une ou un de leurs membres manifeste son besoin **d'exprimer une position différente sur le spectre de genre**.

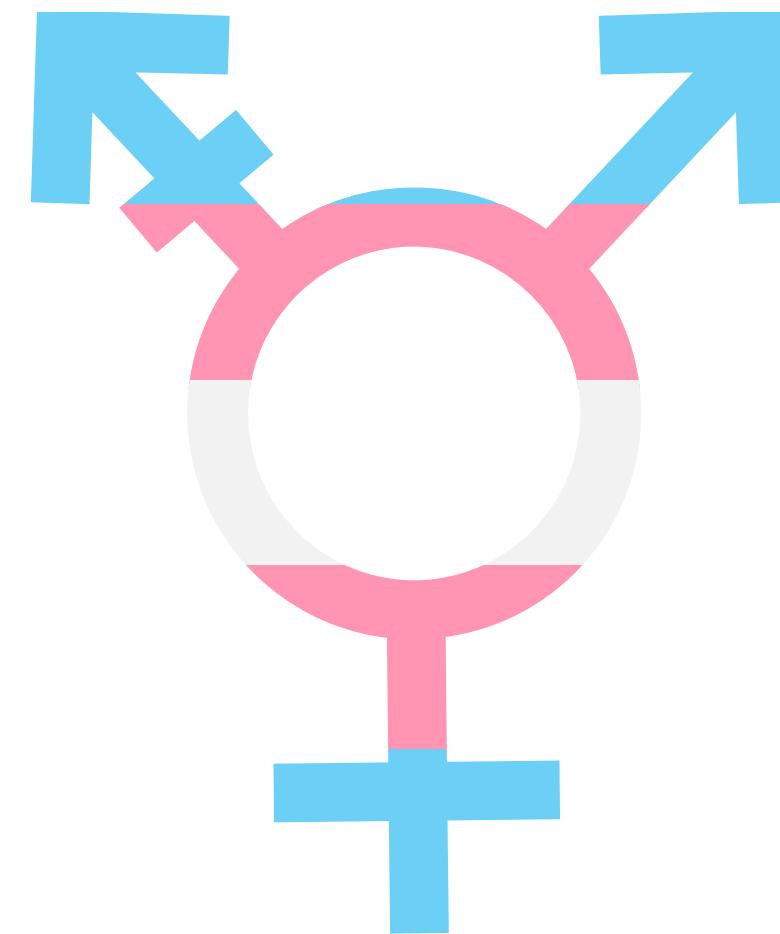
La fiche offre des conseils sur la manière de répondre à ce besoin avec respect et inclusion. Des ressources supplémentaires sont fournies à la fin pour vous aider à continuer d'apprendre et de soutenir votre équipe.

COMPRENDRE ET DIFFÉRENCIER LE SEXE ET LE GENRE

Le sexe est un concept biologique et physiologique faisant référence au spectre entre être "femelle", "mâle" ou intersex (ayant biologiquement les deux sexes)

Le concept de genre est une construction sociale et individuelle faisant référence à notre perception identitaire interne, qui existe sur un spectre de possibilités. Le genre se façonne continuellement à travers nos interactions avec notre corps, avec les autres et avec les groupes avec lesquels nous nous identifions. Ces interactions influencent nos corps, nos rôles sociaux, les attentes à notre égard et, dans certains cas, nos opportunités : « le genre en revanche est un produit social et peut donc être sujet à variations et à évolutions » (Coulomb-Gully, 2010).

Le sexe et le genre ne sont pas automatiquement liés : nous pouvons, par exemple, avoir des caractéristiques sexuelles "mâles" et nous identifier comme homme, femme ou n'importe où sur le spectre de genre, y compris comme non-binaire — c'est-à-dire ni exclusivement homme ni exclusivement femme. C'est pourquoi certaines personnes peuvent choisir de s'identifier différemment du genre qui leur a été attribué à la naissance.



QU'EST-CE QU'UNE TRANSITION DE GENRE ?

Un cheminement progressif et personnel

La transition de genre n'est pas un événement isolé qui se produit soudainement, mais un processus progressif. De nombreuses personnes **trans** commencent ce cheminement à l'adolescence, lorsqu'elles commencent à exprimer leur identité personnelle. Beaucoup expriment publiquement ces changements plusieurs années après (Zaliznyak et al., 2020).

Une étape naturelle du développement identitaire

La transition de genre n'est pas un processus pathologique, mais un processus scientifiquement reconnu d'affirmation de soi. Elle fait partie de la construction de l'identité à travers laquelle nous nous situons dans la société (Doyle, 2022).

Une expérience sociale et professionnelle

Ce processus est à la fois individuel et collectif. La transition d'une personne peut impliquer des changements de prénom, de pronoms, d'apparence et d'expression de genre. **La transition en milieu de travail vise simplement à aligner la présentation extérieure d'une personne avec son identité de genre** (Beauregard et al., 2021).

Une composante essentielle du bien-être

Pour les personnes trans, la transition de genre n'est pas un choix personnel, c'est un besoin fondamental. Comme tout le monde, les personnes trans ont besoin d'exprimer leur genre de manière à ce qu'il corresponde à leur identité intérieure. **Il s'agit d'un besoin émotionnel, psychologique et même physiologique qui peut affecter leur santé mentale et physique** (Nelson, 2016).

Une responsabilité partagée

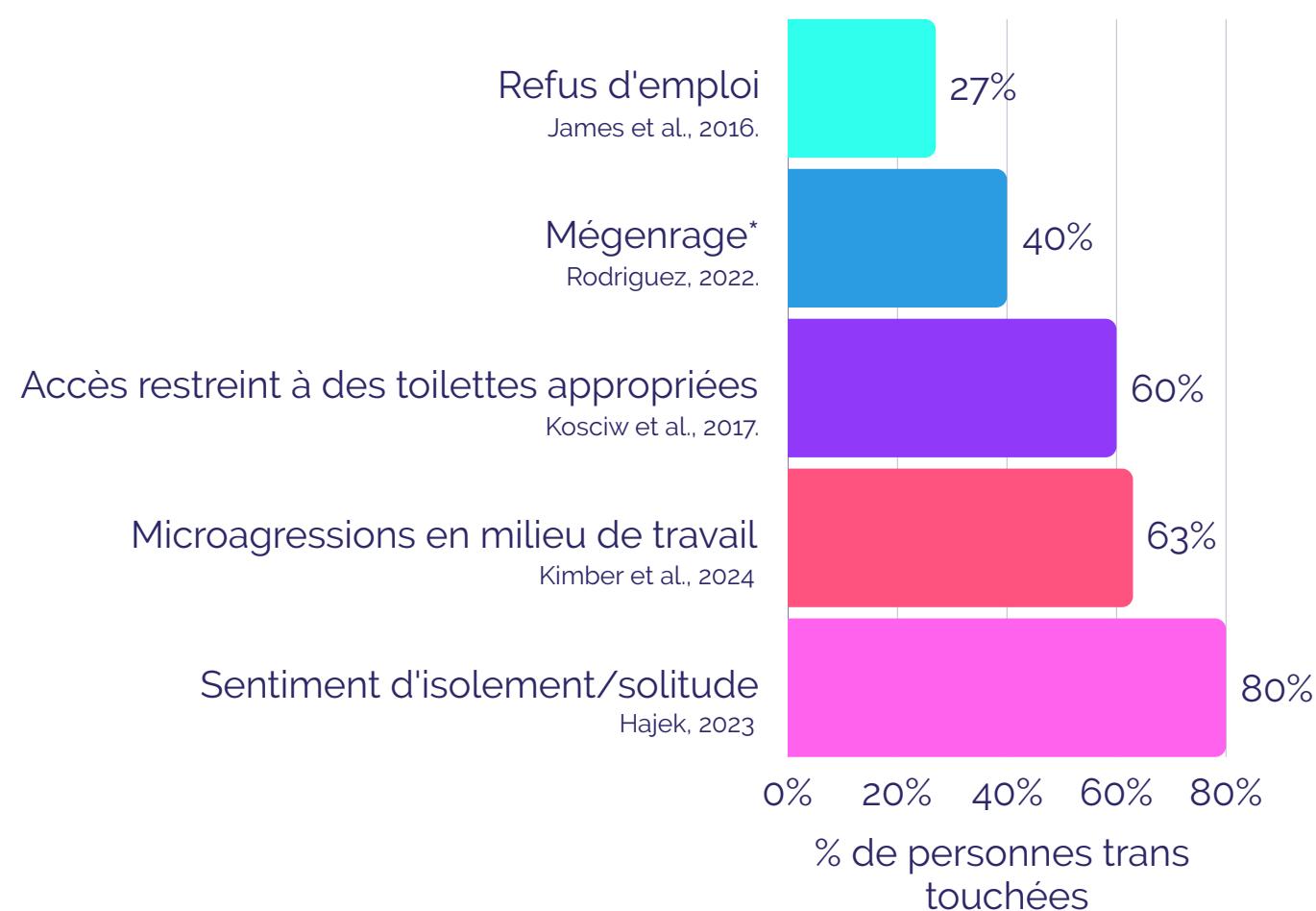
Un environnement de travail respectueux, inclusif et sécuritaire permet à chaque membre de l'équipe d'être soi-même et de donner le meilleur de soi (Huffman et al., 2021).

Une question de soutien, pas de jugement

Indépendamment de nos opinions ou croyances personnelles, tous et toutes les membres des équipes doivent être écoutées, soutenues et non jugées (Huffman et al., 2021).

POURQUOI EST-IL SI CRUCIAL DE SOUTENIR UN·E EMPLOYÉ·E TRANS ?

Discrimination et défis rencontrés par les personnes trans



*Mégenrer : Attribuer un genre non conforme à l'identité de genre d'une personne.

COMMENT SOUTENIR UN·E COLLEGUE PENDANT SA TRANSITION DE GENRE ?

1

Écoutez avec empathie

De nombreuses personnes trans ont vécu de la discrimination ou de l'invisibilité. **Créez de l'espace pour des conversations ouvertes et sans jugement.**

2

Continuez à apprendre

Eduquez-vous et encouragez votre équipe à en apprendre davantage sur l'inclusion des personnes trans. Interagir avec des personnes trans offre une opportunité précieuse d'approfondir sa compréhension de l'identité de genre et de l'expression de soi.

3

Faites partie du changement

Examinez les politiques et pratiques de votre institution ou équipe et réfléchissez à celles qui pourraient être modifiées pour être plus inclusives des personnes trans.

LE RÔLE DES GESTIONNAIRES PENDANT LA TRANSITION D'UNE PERSONNE DE L'ÉQUIPE

Les gestionnaires jouent un rôle crucial pour assurer un processus de transition fluide.

Êtes-vous gestionnaire ? **Écoutez la personne en transition et demandez-lui comment elle souhaite aborder son processus de transition :**

- La personne souhaite-t-elle gérer sa transition au travail de manière autonome ?
- Souhaite-t-elle que les responsables préparent l'équipe à sa transition ?
- Souhaite-t-elle que des limites soient posées concernant les questions de l'équipe à ce sujet ?
- Comment la transition de genre doit-elle être communiquée aux parties externes, telles que la patientèle, les personnes participantes à la recherche, les partenaires et les autres parties prenantes ?

Assurez-vous que la personne en transition soit au cœur du soutien offert, que ses besoins soit entendus, ses droits respectés et son autonomie soutenue.

À FAIRE	À ÉVITER
<p>Encourager le partage des pronoms dans l'équipe</p> <p>Cela crée un espace où chaque personne peut choisir comment elle souhaite être désignée, sans présomption. Utilisez toujours les pronoms choisis (par exemple : elle, il, iel, etc.). En cas de doute, demandez comment les utiliser correctement. Des erreurs peuvent survenir pendant l'ajustement — restez ouvert aux corrections et adoptez une attitude respectueuse et bienveillante.</p>	<p>Évitez le « deadnaming »</p> <p>N'utilisez pas l'ancien prénom ni les anciens pronoms de la personne.</p> <p>En cas d'erreur, reconnaisssez-la, excusez-vous et corrigez-vous. Évitez de vous excuser à l'avance pour d'éventuelles erreurs futures, car cela peut minimiser leur impact.</p>
<p>Respectez la vie privée</p> <p>Laissez les personnes partager les détails de leur transition à leur propre rythme et selon leurs propres termes.</p> <p>Offrez du soutien sans poser de questions intrusives ou personnelles.</p>	<p>Pas de question sur le corps/les chirurgies</p> <p>Les organes génitaux ne sont pas un sujet de discussion au travail.</p> <p>Tout comme il serait inapproprié de poser ce genre de questions à une personne cisgenre, il en va de même pour une personne trans.</p>
<p>Alimentez un climat bienveillant</p> <p>En cas de doute, gardez les conversations ouvertes et affirmatives.</p> <p>Concentrez-vous sur le fait d'être une présence positive et respectueuse.</p>	<p>Évitez les suppositions et les comparaisons</p> <p>Chaque processus de transition est personnel. Ne supposez pas que chaque personne vit la transition de la même manière. Évitez de donner des conseils ou opinions non sollicités.</p>

RESSOURCES

FORMATIONS ET RESSOURCES POUR CRÉER DES ESPACES SÉCURITAIRES	<p><u>Conference Board of Canada – Safer Spaces Video - Anglais seulement</u> Une courte vidéo sur la création d'environnements inclusifs pour les personnes 2SLGBTQIA+.</p>	<p><u>Transdiversité (Université de Montréal)</u> Formation sur l'identité de genre et les meilleures pratiques pour soutenir les personnes trans dans l'éducation et la vie quotidienne.</p>	<p><u>The 519 – Resources for Safer Spaces - Anglais seulement</u> Guides pratiques pour créer des environnements inclusifs pour les communautés 2SLGBTQIA+.</p>	<p><u>Egale Canada</u> Formations et outils pour promouvoir l'inclusion des 2SLGBTQIA+ en milieu de travail et les droits humains. Inscription gratuite aux ateliers disponible.</p>	<p><u>The Safe Zone Project - Anglais seulement</u> Activités et ressources gratuites pour la formation à l'inclusion des personnes LGBTQ+, couvrant l'identité de genre, les pronoms et le rôle de l'allié.</p>
RECHERCHE ET COMMUNICATION BASÉES SUR LA COMMUNAUTÉ	<p><u>Rainbow Health Ontario - Anglais seulement</u> Méthodes de recherche basées sur la communauté pour engager les communautés LGBTQ+.</p>		<p><u>NIH – LGBTQI+ Communication Tips - Anglais seulement</u> Conseils pour une communication respectueuse et inclusive avec et pour les communautés LGBTQI+.</p>		
DISCRIMINATION ET MICROAGGRESSIONS	<p><u>Micropedia of Microaggressions - Anglais seulement</u> Outil interactif pour identifier et aborder les micro-agressions liées au genre, à l'orientation, à la race, et plus encore.</p>		<p><u>How to Respond to Racial Microaggressions - Anglais seulement</u> Étapes pratiques pour aborder les micro-agressions sur le moment.</p>	<p><u>Commission des droits de la personne (CDPDJ)</u> Définitions, procédures de plainte et une bande dessinée expliquant la discrimination (en français uniquement) au Québec.</p>	
SOUTIEN À LA COMMUNAUTÉ TRANS BASÉE À MONTRÉAL.	<p><u>CACTUS Montréal - Anglais seulement</u> Soutien, accompagnement et aide pour les besoins médicaux et juridiques des personnes trans.</p>	<p><u>ATQ (Aide aux Trans du Québec)</u> Services de soutien en santé, droit et social pour la communauté trans au Québec.</p>	<p><u>ACCM – Montreal Trans Resources - Anglais seulement</u> Liste complète des services locaux liés aux personnes trans, incluant les cliniques, le counseling et les groupes communautaires.</p>	<p><u>Juri-Trans</u> Informations juridiques gratuites et soutien pour les changements de nom et de marqueur de genre au Québec.</p>	
RECHERCHE IMPLIQUANT DES PERSONNES ET COMMUNAUTÉS TRANS	<p><u>CPATH Ethical Guidelines for Research Involving Transgender People & Communities - Anglais seulement</u> Ce document offre des conseils aux chercheur·euse·s étudiant·e·s, universitaires, communautaires ou clinicien·ne·s qui travaillent, ou envisagent de travailler, avec des communautés trans. Le CPATH recommande fortement aux chercheur·euse·s de réfléchir sérieusement à ces enjeux avant et pendant la réalisation de leurs projets de recherche.</p>				

RÉFÉRENCES

- Coulomb-Gully, M. (2010). Féminin/Masculin: question (s) pour les SIC. Réflexions théoriques et méthodologiques. Questions de communication, (17), 169-194. Récupéré de Féminin/masculin : question(s) pour les SIC le 10 mars, 2025.
- Hajek, A., König, H. H., Blessmann, M., & Grupp, K. (2023). Loneliness and Social Isolation among Transgender and Gender Diverse People. Healthcare (Basel, Switzerland), 11(10), 1517. <https://doi.org/10.3390/healthcare11101517>
- James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. Washington, DC: National Center for Transgender Equality.
- Kimber, B., Oxlard, M., & Twyford, L. (2024). The impact of microaggressions on the mental health of trans and gender-diverse people: A scoping review. International Journal of Transgender Health, 1–21. <https://doi.org/10.1080/26895269.2024.2380903>
- Kosciw, J. G., Greytak, E. A., Zongrone, A. D., Clark, C. M., & Truong, N. L. (2017). Separation and stigma: Transgender youth & school facilities. GLSEN. Récupéré de https://www.glsen.org/sites/default/files/2019-11/Separation_and_Stigma_2017.pdf
- Rodriguez, V. (2022). Misgendering and microaggressions against the LGBTQ+ population. SurveyMonkey. Récupéré le 7 mars, 2025, sur <https://www.surveymonkey.com/curiosity/misgendering-and-microaggressions-against-the-lgbtq-population/>
- Zaliznyak, M., Bresee, C., & Garcia, M. M. (2020). Age at first experience of gender dysphoria among transgender adults seeking gender-affirming surgery. JAMA Network Open, 3(3), e201236. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.1236>
- Doyle, D. M. (2022). Transgender identity: Development, management and affirmation. Current Opinion in Psychology, 48, 101467.,
- Beauregard, T. A., Booth, J. E., & Whiley, L. A. (2021). Transgender employees: Workplace impacts on health and well-being. Aligning perspectives in gender mainstreaming: Gender, health, safety, and wellbeing, 177-196.,
- Nelson, J. L. (2016). Understanding transgender and medically assisted gender transition: Feminism as a critical resource. AMA Journal of Ethics, 18(11), 1132-1138. <https://doi.org/10.1001/journalofethics.2016.18.11.msoc1-1611>
- Huffman, A. H., Mills, M. J., Howes, S. S., & Albritton, M. D. (2021). Workplace support and affirming behaviors: Moving toward a transgender, gender diverse, and non-binary friendly workplace. International Journal of Transgender Health, 22(3), 225-242.