

L'intégration des personnes transgenres sur le lieu de travail :

notions de base sur l'identité de genre

Ce guide est destiné à fournir aux employeurs et aux employé•e•s certains concepts, un langage, des ressources et des conseils pratiques en vue de soutenir l'inclusion des personnes transgenres.

Terminologie

La confusion et l'incompréhension relative aux personnes transgenres sont monnaie courante dans la société actuelle. Cette confusion provient en partie de la façon dont le sexe et le genre sont souvent associés ou considérés comme interchangeable. Chaque nouveau-né se voit attribuer un **sexe à la naissance** en fonction de son anatomie biologique. Le plus souvent, **l'identité de genre**, soit le sens inné du genre, coïncide avec le sexe attribué à la naissance. Le terme utilisé pour les personnes concernées par cet alignement est **cisgenre (cis)**. Cependant, il est estimé qu'une personne sur 200 connaîtra une dissonance ou un désalignement entre son genre ressenti et le sexe qui lui a été attribué à la naissance. **Transgenre (trans)** est un terme général utilisé pour décrire un large éventail de personnes connaissant cette dissonance. Il existe de nombreux termes pouvant être utilisés pour décrire leur identité de genre, tels que « femme trans » et « homme trans ». D'autres personnes vivent leur identité de genre sans tenir compte du binaire femme ou homme et peuvent utiliser des termes tels que non binaire, de genre variant et de genre créatif.

Inutile d'être un•e expert•e et de mémoriser toutes les définitions, il est plus important de suivre l'exemple de la personne et de refléter le langage qu'elle utilise. Il est également utile de comprendre que, tout comme **l'orientation sexuelle** (notre attirance pour les autres), le sexe et le genre se trouvent sur un continuum et dépassent le binaire femme/homme. Il convient également d'être conscient•e de **l'expression du genre**. Une personne choisit d'exprimer ou de présenter son genre de plusieurs façons, que ce soit par sa tenue vestimentaire, sa coiffure, sa voix et/ou ses gestes.

Les personnes transgenres peuvent, ou non, suivre un traitement médical, y compris de la chirurgie d'affirmation du genre et une thérapie hormonale en vue de créer un équilibre plus harmonieux entre leur genre ressenti et leur corps. C'est ce que l'on appelle généralement la **transition**. D'autres aspects d'une transition peuvent inclure un changement de nom et une préférence pour des pronom ou accords grammaticaux spécifique. Aucune voie n'est unique, chacun•e trace son propre parcours.



À propos de la législation

En juin 2017, la loi canadienne sur les droits de l'homme a été modifiée pour inclure explicitement « l'identité et l'expression de genre » comme fondement protégé contre la discrimination.

Le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique a été également modifié à cet égard en 2016. Cette législation ainsi révisée soutient la jurisprudence existante, permettant à une personne transgenre d'accéder à des toilettes conformes à son identité de genre autodéterminée. Ainsi, orienter une personne transgenre vers des toilettes séparées n'est pas approprié et peut être considéré comme une discrimination.

La discrimination peut prendre de nombreuses formes et être intentionnelle ou non, manifeste ou systémique. Voici quelques exemples de discrimination à l'encontre des personnes transgenres sur le lieu de travail, entre autres :

- Refuser d'embaucher ou de promouvoir un•e employé•e transgenre.
- Refuser de travailler avec un•e employé•e transgenre ou l'exclure de réunions ou de prises de décision.
- Faire des blagues offensantes ou envoyer des images blessantes.
- Refuser de fournir un ajustement ou une adaptation nécessaire.

Conseils pratiques

Lorsque nous faisons la connaissance d'une personne, nous nous basons souvent sur des suppositions telles que l'apparence physique, la tenue vestimentaire et la voix pour déterminer le genre de cette personne. Plutôt que de reposer sur de telles suppositions, voici quelques conseils pratiques pour favoriser des pratiques respectueuses et inclusives :

- 1** Plutôt que de saluer en disant « Madame » et « Monsieur », essayez un simple « Bonjour, comment puis-je vous aider ? »
- 2** Dans les réunions avec de nouveaux participant•e•s, donnez l'exemple en adoptant un langage inclusif et en partageant le pronom que vous utilisez.
- 3** Encouragez la pratique visant à offrir toutes les options de toilettes disponibles lorsqu'une personne vous le demande. Par exemple, « les toilettes des femmes et des hommes se trouvent à gauche et nous disposons de toilettes individuelles au bout du couloir à droite ».

