



Vitalité

Bulletin à l'intention des professionnels* des ressources humaines et de la santé au travail, des administrateurs du programme d'aide, des superviseurs et du personnel clé.



Personnes transgenres : où trouver de l'information et comment apporter son soutien
S'interroger sur son appartenance sexuelle et faire des choix en la matière est un parcours qui demande du courage. En appui aux personnes transgenres ou à celles qui sont en transition, ce numéro de *Vitalité* fournit aux gestionnaires de tous les niveaux une source d'information et des moyens d'apporter un soutien optimal aux employés* transgenres.

Prendre la décision de changer de sexe est un processus qui peut s'avérer à la fois enthousiasmant, inquiétant, soulageant et éprouvant. Il peut déclencher un vaste éventail de sentiments et de réactions en soi et chez les autres. Chaque parcours est unique. Il est important que vous tentiez de comprendre les défis qu'une personne transgenre doit relever pour pouvoir lui apporter votre appui.

Où trouver du soutien pour les personnes transgenres?

Il existe de nombreuses façons d'aider les employés transgenres. Renseignez-vous sur les services offerts dans votre collectivité afin de mieux leur fournir votre appui. Faites appel à votre PAEF pour trouver les outils et ressources susceptibles de vous aider, vous et votre employé. De plus, le [site Web](#) du gouvernement du Canada sur les droits des personnes LGBTI vous renseignera sur les ressources relatives à leur protection juridique dans chaque province ou territoire.

Avant de décider comment apporter votre soutien à un employé transgenre, voici quelques conseils à suivre :

- 1. Consultation** — Au cours de la première rencontre avec l'employé (et le représentant syndical, le cas échéant), nous recommandons le protocole ci-après :
 - Demandez à l'employé le prénom et le pronom qui devraient être utilisés pour le désigner, et montrez votre bonne volonté en les utilisant dans vos interactions.
 - Affirmez que vous assurerez la confidentialité de ses renseignements personnels et de son statut de transgenre.
 - Si l'employé présente des signes de stress ou de malaise en parlant de ce sujet, reconnaissez qu'il peut être difficile de parler d'identité sexuelle avec un employeur et dites-lui que vous le respectez pour son courage.



- Informez l'employé que vous êtes là pour le soutenir et que vous lui demanderez des suggestions sur le type d'aide qui pourrait lui être utile.
- Ne lui posez pas de questions indiscrètes, notamment sur les interventions chirurgicales auxquelles il a eu recours, sur les hormones qu'il prend ou sur son orientation sexuelle.
- Si vous avez besoin d'aide ou de renseignements supplémentaires, adressez-vous au fournisseur de services de votre PAEF ou à des organisations professionnelles LGBTQ.

2. Planification du soutien et de la communication

— Selon le Congrès du travail du Canada (2010), les composantes d'un plan de soutien et de transition pourraient inclure une discussion sur les sujets ci-après:

- Le temps nécessaire pour la transition du nom, du pronom et de l'identité sexuelle.
- Si l'employé devra prendre des congés pour obtenir des traitements médicaux, soyez prêt à discuter du régime d'avantages sociaux de l'entreprise avec lui.
- La possibilité d'informer les superviseurs, les collègues de travail ou des tierces parties, comme les clients organisationnels et individuels ou les patients, sur la transition (si c'est le cas, vous devriez déterminer la pertinence de le faire et si l'employé souhaite informer lui-même ces personnes, ou encore s'il préfère que ce soit le syndicat ou la direction qui s'en charge).
- La nécessité éventuelle de changer le pronom ou le nom dans les registres et les systèmes, ainsi que le moment de faire ces changements.
- La nécessité éventuelle d'une formation à l'intention des collègues de travail, des clients ou des patients et, le cas échéant, le mode de formation et l'identité des formateurs.
- Les mesures que compte prendre l'entreprise pour traiter le harcèlement, les réactions hostiles ou les questions et les marques d'intérêt indésirables relativement à la transition.

3. Mise en œuvre du plan — Après l'élaboration et la mise en place du plan de soutien et de communication, il est recommandé de désigner une personne-ressource principale (p. ex., un gestionnaire ou le représentant des RH) pour l'employé. Le cas échéant, le syndicat pourrait également désigner une personne ressource. Suggestions :

- Préparez-vous à répondre aux questions du personnel, des clients individuels et organisationnels ou des patients tout en respectant le droit de l'employé au respect de sa vie privée. Ne divulguez aucun renseignement sur l'employé sans sa permission expresse.
- Consultez le code de conduite de l'entreprise et soyez prêt à intervenir rapidement en cas de harcèlement ou d'intimidation.
- Il est recommandé de demander régulièrement l'avis de l'employé sur le déroulement du processus.

Comment offrir du soutien à une personne transgenre?

En tant que dirigeant, vous devez vous renseigner sur les préoccupations des personnes transgenres et tenir compte de leurs demandes de soutien. Homewood Santé est à votre disposition pour vous aider, vous et votre équipe, à développer des compétences afin de soutenir les employés transgenres et d'identités sexuelles diverses en milieu de travail.

Se retenir d'être ce que l'on est vraiment demande beaucoup d'énergie. Les gens qui se sentent soutenus et acceptés sont plus productifs, motivés et créatifs au travail.

À titre de gestionnaire, il importe que vous montriez l'exemple relativement au respect à l'endroit de la diversité et au comportement que vous souhaitez voir adopter chez votre personnel. Voici comment vous pourriez donner votre appui à un employé transgenre :

- Faites en sorte que les blagues ou comportements transphobes ne soient pas tolérés et que ce règlement soit couvert par les politiques des ressources humaines. Selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est interdit d'exercer une discrimination sur la base de l'identité sexuelle ou de l'expression sexuelle. Si l'entreprise ne protège pas les droits de ses employés, des poursuites judiciaires pourraient être intentées à son endroit.
- Bien que beaucoup de personnes transgenres apprécient être soutenues, défendues et épaulées, il est préférable de créer une tribune où les personnes transgenres pourront parler en leur propre nom. Si cela n'est pas possible, il peut être nécessaire de leur fournir un soutien concret.

- Dans les réunions, utilisez un langage englobant, en utilisant des termes non sexistes et inclusifs lorsque vous vous adressez à des groupes d'employés (au lieu de dire « C'est bon, les gars » ou « Nous pouvons commencer, mesdames », essayez plutôt « Bonjour tout le monde » ou « Je vous souhaite à tous une excellente fin de semaine »).
- Passez en revue les politiques, les pratiques et les formulaires de l'organisation (tiennent-ils compte des personnes transgenres? Présentent-ils un langage sexiste? Recueillent-ils des renseignements personnels superflus sur le sexe et l'identité sexuelle?)

Tous les employés ont le droit de travailler dans un milieu sûr et respectueux. Ces mesures de base et l'élaboration de politiques et de lignes directrices de soutien aux personnes transgenres visent à favoriser un milieu de travail plus collaboratif et solidaire.

Ressources

Les organisations énumérées ci-dessous peuvent vous fournir des renseignements supplémentaires sur les enjeux touchant les personnes transgenres et sur la façon dont vous pouvez aider un employé qui est en transition.

Trans Lifeline est un organisme sans but lucratif dédié au bien-être des personnes transgenres. Il fournit un service téléphonique d'urgence assuré par des personnes transgenres pour des personnes transgenres. Les bénévoles de Trans Lifeline sont là pour répondre aux besoins de votre communauté.

Au Canada : 1 877 330-6366

Action santé travesti(e)s et transsexuel(le)s du Québec (ASTT(e)Q) a pour mission de favoriser la santé et le bien-être des personnes trans par l'intermédiaire du soutien par les pairs et de la militance, de l'éducation et de la sensibilisation, de l'empowerment et de la mobilisation.

Veillez consulter les ressources disponibles au Québec [ici](#).

Au Canada : 1 888 909-2234

** Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.*

 Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : vitalite@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

Contactez-nous

1 866 398-9505 | 1 800 663-1142 **(Toll-Free English)**

1 866 433-3305 **(ATS)** | 514 875-0720 **Appels internationaux (frais virés acceptés)**

Suivez-nous sur Twitter **@HomewoodSante**

homewoodsante.com



Homewood Santé est accréditée auprès du Council on Accreditation.

