



Les interactions sociales des
personnes trans dans leur
milieu de travail



Elizabeth Parenteau
Colloque étudiant SVR
29 mars 2014

Plan de la présentation

- ∞ Introduction
- ∞ Problématique
- ∞ État des connaissances
- ∞ Méthodologie
- ∞ Résultats
- ∞ Conclusion
- ∞ Références

Introduction

- Maîtrise en sexologie à l'UQAM
- Cisgenre
- Stage auprès de la population trans
- Prise de conscience vis-à-vis les enjeux de la réalité trans
- Peu d'information et de données au Québec sur la transition en milieu de travail

Problématique

- ❧ Trans: personne qui ressent un inconfort en lien avec son sexe biologique assigné à la naissance et qui s'identifie au sexe opposé ou à aucun des sexes, avec ou sans les traitements hormonaux et les chirurgies (CTC, 2010).
- ❧ Interaction avec d'autres individus
- ❧ Transpulse (CTC, 2010)
 - ❧ Problèmes en lien avec l'emploi et le milieu de travail
- ❧ Création de guides & outils

État des connaissances

- ∞ Stigmatisation, discrimination et isolement (AFPC, 2008; Byne et al., 2012; CTC, 2003; Moran et Sharpe, 2004; SCFP, 2005)
- ∞ Violence et harcèlement (Byne et al., 2012; Lombardi et al., 2001; Moran et Sharpe, 2004; Whittle, Turner et Al-Alami, 2007)
- ∞ Non-respect de la vie privée (AFPC, 2008; Bauer et al., 2011; Byne et al., 2012; CTC, 2003)

État des connaissances

- ∞ Toilettes et vestiaires (AFPC, 2008; SCFP, 2005; CTC, 2003; Schilt et Connell, 2007)
- ∞ Code vestimentaire (Bauer et al., 2001; CTC, 2003; Nussbaum, 2010)
- ∞ Prénom (AFPC, 2008; Whittle, Turner et Al-Alami, 2007)

Projet de recherche

∞ Documenter & comprendre

∞ Présenter la réalité et les enjeux vécus

∞ Identifier les principaux éléments à améliorer afin de mieux soutenir

∞ Soutien social

Méthodologie

- ∞ Participants: 10 à 15
- ∞ Transition doit avoir été complétée dans les 5 dernières années
- ∞ Recrutement: organisme et associations de personnes trans
- ∞ Instrument de mesure: entrevues semi-dirigées - 1 à 2 heures
- ∞ Analyses anticipées: analyse thématique des verbatims
- ∞ Limites: espace-temps précis, petit nombre de personnes trans
- ∞ Considérations éthiques: confidentialité

Les stratégies

Stratégie planifiée	Stratégie improvisée
Lorsqu'une personne se prépare d'une ou plusieurs façons avant de débiter sa transition dans le milieu de travail.	Débiter sa transition au travail sans préparation et sans avoir avisé le milieu de travail.

Stratégie planifiée - Avantages

Préparation

«Je me suis préparée. Je ne suis pas arrivée soudainement, car ça me tentait. J'ai cherché. J'étais très renseignée et je m'étais bien informée. C'est mon dossier, c'est ma vie, je l'ai préparé.» - Marianne, 54 ans

«On a établi tout le plan de communication. On a convenu d'une date.» - Carmen, 56 ans

Stratégie planifiée - Avantages

Être considéré sérieusement

«S'organiser et planifier ça évite les tensions et les déceptions. Quand c'est bien fait, ça démontre le sérieux de la personne.» - Marianne, 54 ans

«Ça toujours rassuré lorsque je parlais des professionnels qui m'entourent. Ils ont vu que c'était une démarche structurée.» - Sophie, 49 ans

Stratégie planifiée - Avantages

Aide extérieure

«Ils ont engagé un psychologue pour aider les employés et la clientèle, pour réduire les impacts et pouvoir établir une communication entre tout le monde.» - Marianne, 54 ans

«Mon patron et la fille des ressources humaines ont décidé de rencontrer un consultant pour savoir comment *dealer* avec ça.» - Kym, 53 ans

Stratégie planifiée - Avantages

Réduction des craintes et des peurs

«Ça m'a beaucoup fait avancer ; à être bien dans ma peau, à m'accepter et à enlever les peurs.» - Marianne, 54 ans

«Ç'a été bien agréable et ça m'a mise en confiance.» - Carmen, 56 ans

Stratégie planifiée - Inconvénients

Incompréhension

«Ils ne comprenaient pas. Je ne comprenais pas pourquoi ils ne comprenaient pas.» - Marianne, 54 ans

«Il y a plein de tolérance, mais pas plein d'acceptation. Il y a une grosse différence entre tolérance et acceptation.» -
Virginie, 53 ans

Stratégie planifiée - Inconvénients

Composer avec le rythme de chacun

«Je laissais le rythme à l'employeur et sa propre gestion. Il faut respecter le rythme des autres aussi.» - Marianne, 54 ans

«Je me suis privée beaucoup volontairement. C'était ça le prix à payer pour bien faire les choses et ne rien précipiter.» - Sophie, 49 ans

Stratégie planifiée - Inconvénients

Manque de soutien

«Je n'ai pas senti que j'avais du soutien. Ils devaient avoir un suivi avec moi périodiquement, mais finalement ils ne l'ont pas fait.» - Carmen, 56 ans

Stratégie planifiée - Inconvénients

Craintes du milieu

«Ils avaient très peur que certains interprètent ce qu'ils avaient fait pour moi comme une faveur.» - Carmen, 56 ans

«C'était une crainte de l'entreprise. Surtout le président de la compagnie était craintif que je perde de la *business*.» - Kym, 53 ans

Stratégie improvisée - Avantages

Rapidité

«Je trouve que ça aurait été trop long. J'étais rendue là. J'étais prête. Je me foutais de tout.» - Amanda, 60 ans.

Stratégie improvisée - Avantages

Personnaliser les interactions

«J'aimais mieux aviser tout le monde personnellement.» -
Amanda, 60 ans.

Stratégie improvisée - Inconvénients

Lourdeur des explications à donner

«Ce qui a été le plus difficile et le plus ardu, c'était d'expliquer à tous mes partenaires, que Monsieur ne travaillait plus, c'était maintenant Madame. Ça en fait beaucoup.» - Amanda, 60 ans.

Stratégie improvisée - Inconvénients

Milieu déstabilisé

«Ils ont été pris un peu au dépourvu. Ils ne savaient pas quoi faire.» - Amanda, 60 ans.

«La place où j'ai eu de la misère, c'était au niveau administratif.»
- Maxime, 28 ans.

Stratégie improvisée - Inconvénients

Manque de soutien

«Je pense qu'ils étaient contents que je ne les achale pas, que j'aie tout fait par moi-même. Je n'ai pas eu d'aide.» - Amanda, 60 ans.

«Je n'avais pas beaucoup de support. Je n'avais pas de réactions négatives, mais je n'avais pas de réactions d'empathie.» - Maxime, 28 ans.

Recommandations

Prendre son temps

«Je conseillerais de prendre le temps, de ne pas faire ce que j'ai fait, parce que je n'avais plus de temps à perdre.» - Amanda, 60 ans.

«Si j'avais à le refaire, je prendrais plus de temps pour me préparer.» -Maxime, 28 ans

«Je pense que l'approche que j'ai prise a facilité les choses. Ça m'a porté fruit d'être patiente.» -Kym, 53 ans

Recommandations

Se renseigner

«J'ai été consulté des sites Internet.» - Marianne, 54 ans

«C'est facile avec Internet et les moteurs de recherche.
J'ai commencé à trouver de l'information.» - Carmen, 56
ans

Recommandations

Guides, outils & livres

«Une diffusion d'outils qui permettrait de sensibiliser les employeurs au niveau gouvernemental, à tous les paliers et la même chose dans les milieux hospitaliers.» -

Marianne, 54 ans

«Avoir un guide pour les personnes et pour l'employeur qui explique les droits.» - Virginie, 53 ans

Recommandations

Faire appel aux ressources humaines et au syndicat

«C'est de prendre le temps d'expliquer pourquoi tu es rendu là, qu'on est normal et qu'on va l'être encore plus lorsque l'on sera comme on veut. On a besoin de leur aide, leur faire sentir qu'on a besoin d'eux aussi.» - Amanda, 60 ans.

Recommandations

Faire appel à de l'aide extérieure

«Faire venir quelqu'un pour se faire appuyer par quelqu'un qui connaît cela, c'est un atout majeur pour les employeurs.» -
Marianne, 54 ans

«J'ai trouvé un bon support à l'ATQ. Le réseau de contacts est terriblement important.» - Virginie, 53 ans.

Conclusion

Stade exploratoire

Manque de soutien

Autres dimensions

Recommandations

Remerciements

∞ Line Chamberland

∞ Syndicat canadien de la fonction publique

∞ Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM

Références

- AFPC (2008). L'AFPC défend les droits des personnes trans , *Le Rassembleur*, En ligne. <http://psac.com/news/publications/unionvoice/autumn_automne2008-f.sht.html>. Consulté le 18 mars 2013.
- Bauer, G., Nussbaum, N., Travers, R., Munro, L., Pyne, J., et Redman, N. (2011). Nous avons du pain sur la planche : la discrimination au travail et les défis d'emploi pour les personnes trans en Ontario? , *Bulletin électronique de TransPULSE*, 2, 1. En ligne . <<http://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2012/04/E3French.pdf>>. Consulté le 18 mars 2013.
- Byne, W., Bradley J, S., Coleman, E., Evan Eyler, A., Green, R., Menvielle J, E., Meyer-Bahlburg F. L., H., Pleak R., R. et Andrew Tompkins, D. (2012). Report of the American psychiatric association task force on treatment of gender identity disorder, *Archives of Sexual Behavior*, 41, 759-796.
- Congrès du travail du Canada (CTC)/Canadian Labour Congress (2003). *Trans Issues for the Labour Movement, Solidarity and Pride Working Group/The Canadian Labour Congress Solidarity and Pride*.
- Congrès du travail du Canada (CTC)/Canadian Labour Congress (2010). *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*, 51 p.
- Lombardi, E., Wilchins, R. A., Priesing, D. et Malouf, D. (2001). Gender Violence: Transgender Experiences with Violence and Discrimination, *Journal of Homosexuality*, 42, 1, 89-101.
- Moran, L.J. et Sharpe, A.N. (2004). Violence, Identity and Policing: The Case of Violence against Transgender People, *Criminal Justice*, 4, 395-417.
- Nussbaum, N. N. (2010). Human Rights and Common Transgender Employment Law Issues, *Law Society of Upper Canada*, 8, 1, 8-17.
- Schilt, K. et Connell, C. (2007), Do Workplace Gender Transitions Make Gender Trouble?, *Gender, Work and Organization*, 14, 6, 596-618.
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (2005). *Violence contre les personnes transsexuelles et transgenres*, Ottawa, Syndicat canadien de la fonction publique.
- Whittle, S., Turner, L. et Al-Alami, M. (2007). Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People's Experiences of Inequality and Discrimination, *The Equalities Review*, Londres, Press for Change.