

NOUVEAU SCÉNARIO

LE TRANSGENRE¹ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les paroles et les gestes reflètent la culture du lieu de travail. Gardez à l'esprit que même si vous avez les meilleures intentions, ce que vous dites et faites peut renforcer les stéréotypes négatifs sur l'identité de genre. Communiquez et agissez en vous assurant que les gens se sentent valorisés, en sécurité d'être authentiques au travail et qu'ils ont un sentiment d'appartenance en tant que membres utiles et de confiance de leur équipe.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Miguel souhaite que nous utilisions les pronoms il/lui. »

POURQUOI CELA EST-IL INSENSIBLE

Ce langage implique que les pronoms d'une personne sont simplement une préférence et que les autres ont le choix de les utiliser ou non. En réalité, les pronoms d'une personne sont une partie essentielle de son identité, et il est inacceptable d'utiliser des pronoms autres que ceux que la personne a désignés ou qui ne respectent pas son genre².

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« Les pronoms de Miguel sont il/lui. »

ACTION

Utiliser la terminologie genrée appropriée pour faire référence aux personnes transgenres honore et respecte leur authenticité et montre un degré d'acceptation et d'alliance qui peut grandement faire preuve d'inclusion.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Mais tu n'as pas l'air trans. Tu es si jolie. »

POURQUOI CELA EST DÉSARMANT

Ce compliment équivoque est basé sur un stéréotype méprisant qui véhicule l'idée que toutes les personnes trans ont la même apparence et qu'elles sont visiblement transgenres ou qu'elles sont facilement perçues comme transgenres par d'autres personnes³. Les personnes transgenres n'ont pas une apparence qui leur est propre et plusieurs ne sont pas visiblement trans. De plus, il suggère qu'avoir l'air trans est honteux et que le respect des normes de beauté du cisgenre est idéal⁴.

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« Merci de m'avoir fait part de cette information et de m'avoir fait confiance. Je vais préserver ta confidentialité, à moins d'un avis contraire de ta part. »

ACTION

Gardez à l'esprit que vous ne pouvez pas savoir si une personne est trans simplement en la regardant. Évitez de faire des suppositions et d'imposer des normes de beauté conventionnelles aux autres.

CE QUE LES GENS DISENT :

« As-tu déjà subi une chirurgie? »

POURQUOI CELA EST INTRUSIF

La chirurgie d'affirmation de genre et l'hormonothérapie peuvent être des composantes médicales de la transition d'une personne, et la façon dont les gens choisissent d'affirmer leur genre varie. Comme pour tout problème de santé, chaque personne détermine les détails qu'elle souhaite communiquer à ses collègues, le cas échéant⁵.

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

Ne dites rien; laissez les gens s'exprimer librement et respectez leur droit à la vie privée.

ACTION

S'abstenir de poser des questions intrusives ou de faire des commentaires généralisant l'expérience transgenre contribue à réduire les micro-agressions qui peuvent avoir des répercussions émotionnelles sur les personnes transgenres.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Lorsque nous avons commencé à travailler ensemble, il utilisait son nom d'origine; je ne pense pas être capable d'utiliser un autre nom à l'avenir. »

POURQUOI CELA EST INVALIDANT

Nommer une personne intentionnellement par son nom de naissance (le « deadname » ou « morinom ») plutôt que par le nom qu'elle a choisi pour affirmer son genre est du mégenrage irrespectueux. De nombreuses personnes transgenres ont vécu leur lot de difficultés et ont souvent été victimes d'abus; l'utilisation de leur « morinom » peut être une source de détresse émotionnelle⁶.

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« Eva, quel plaisir de te voir! Es-tu libre pour aller boire un café et rattraper le temps perdu après la réunion du personnel? »

ACTION

Les noms sont importants. Montrez votre soutien en utilisant les noms choisis par vos collègues et corrigez doucement les autres lorsqu'ils ne le font pas.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Voici Carl. Elle collaborera avec nous à la conception de la nouvelle stratégie de marketing. Oh, excuse-moi, Carl. J'ai utilisé le mauvais pronom. Je voulais plutôt dire « il ». Je suis tellement stressé ces temps-ci que j'avais oublié. Je suis ton allié, je te le jure. J'ai une nièce transgenre. Je suis vraiment désolé. »

POURQUOI CELA EST INAPPROPRIÉ

S'excuser de façon excessive et trouver de multiples prétextes après avoir fait preuve de mégenrage envers une personne cause une scène qui humilie encore plus la personne qui a été mégenrée. Réagir de cette façon suppose également que vous êtes la victime, et l'autre personne se sent alors responsable de vous rassurer et de vous reconforter, même si elle a été mégenrée⁷.

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« Voici Carl. Elle collaborera avec nous à la conception de la nouvelle stratégie de marketing. Je suis désolé, j'ai commis une erreur. Il collaborera avec nous à la conception de la nouvelle stratégie de marketing. »

ACTION

Personne n'est parfait. Il peut arriver de temps à autre que vous utilisiez le mauvais pronom en faisant référence à quelqu'un. Il est de votre responsabilité de le reconnaître, de vous excuser et de faire mieux la prochaine fois. Vous pouvez vous exercer à dire les pronoms de cette personne lorsque vous êtes seul et lorsque vous parlez avec des collègues.

VOICI COMMENT MODIFIER LE SCÉNARIO

FAITES UNE INTROSPECTION

Évaluez vos pensées, vos attitudes et vos croyances pour comprendre vos préjugés et vos suppositions implicites. Demandez-vous comment vous pouvez être un meilleur allié pour la communauté trans.

ENGAGEZ UNE CONVERSATION COURAGEUSE

Explorez les différences en faisant preuve de sensibilité et d'humilité pour approfondir vos connaissances et bâtir des ponts. Évitez de faire des suppositions fondées sur des stéréotypes, des préjugés et des mythes.

GARDEZ UN ÉTAT D'ESPRIT AXÉ SUR LA CROISSANCE

Restez ouvert aux différentes expériences et perspectives, même lorsqu'elles vous mettent au défi ou vous poussent à l'extérieur de votre zone de confort. Reconnaissez que votre apprentissage est un parcours.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : Le transgenre sur le lieu de travail. (2024). Catalyst.

Sources

- « Transgenre » est un terme générique désignant les personnes dont l'identité et/ou l'expression de genre diffèrent des attentes culturelles en fonction du sexe qui leur a été attribué à la naissance. [Glossaire](#). Human Rights Campaign.
- Fowlkes, A. C. (27 février 2020). [Why you should not say "preferred gender pronouns."](#) *Forbes*; guide de référence de GLAAD media, 11^e édition : [Transgender people](#). GLAAD.
- [Tips for allies of transgender people](#). GLAAD.
- Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). [Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer people: A review of the literature](#). *The Journal of Sex Research*, 53(4-5), 488-508.
- [LGBTQ+ terms to know](#). (2023). Catalyst; Shalev, N. (17 novembre 2022). [How managers can support a team member who's transitioning](#). *Harvard Business Review*.
- Fowlkes, A.C. (25 juillet 2019). [Transgender inclusion in the workplace part I: Burying the dead name](#). *Forbes*.
- Cohen, P. (15 juin 2021). [My pronouns are she/they. What are yours?](#) *Harvard Business Review*. [Guide to being an ally to transgender and nonbinary young people](#). *The Trevor Project*.

CATALYST

DES MILIEUX DE TRAVAIL QUI FONCTIONNENT POUR LES FEMMES

CATALYST.ORG