

NOUVEAU SCÉNARIO

LES PERSONNES TRANSGENRES¹ AU TRAVAIL

Les paroles et les actions reflètent la culture d'un lieu de travail. Vous devez avoir conscience que même avec les meilleures intentions, les paroles et les actions peuvent contribuer à renforcer les stéréotypes négatifs concernant l'identité de genre. Communiquez et agissez de manière à ce que les personnes se sentent valorisées et libres d'être elles-mêmes au travail et aient le sentiment d'être des membres actif-ves et dignes de confiance au sein de leur équipe.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Les pronoms préférés de Miguel sont il/lui. »

POURQUOI C'EST INDÉLICAT

Cette formulation implique que les pronoms d'une personne sont simplement une préférence et que les autres ont la possibilité de les utiliser ou non. En réalité, les pronoms des personnes sont une composante essentielle de leur identité, et le fait d'utiliser des pronoms autres que ceux demandés ou de mégenrer une personne n'est pas acceptable².

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Les pronoms de Miguel sont il/lui. »

ACTION

L'utilisation d'une terminologie de genre appropriée pour désigner les personnes transgenres respecte leur authenticité et manifeste un degré d'acceptation et d'alliance qui peut constituer un signal important d'inclusion.

CE QUE LES GENS DISENT :

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

POURQUOI C'EST DÉSEMPOUVOIRANT

Ce compliment équivoque est basé sur un stéréotype dangereux selon lequel toutes les personnes transgenres se ressemblent et sont visiblement transgenres ou facilement perçues comme transgenres par les autres³. Les personnes transgenres ne se ressemblent pas toutes et la transidentité est souvent imperceptible visuellement. Cela indique en outre qu'avoir l'air trans est honteux et qu'il serait préférable de se conformer aux normes de beauté cisgenre⁴.

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Merci de m'avoir fait part de cette information et de m'avoir fait confiance. Je garderai cette information pour moi, sauf si tu m'autorises à en parler. »

ACTION

N'oubliez pas 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 à d'autres personnes.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Avez-vous déjà subi une intervention chirurgicale ? »

POURQUOI C'EST INTRUSIF

La chirurgie de réassignation sexuelle et/ou l'hormonothérapie peuvent être des composantes médicales de la transition d'une personne, et la façon dont les personnes choisissent d'exprimer leur genre varie. Comme pour tout sujet relatif à la santé, il appartient à chaque personne de choisir de partager ou non des informations avec ses collègues⁵.

CE QU'IL FAUT DIRE :

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

ACTION

S'abstenir de poser des questions intrusives ou de faire des commentaires qui généralisent l'expérience transgenre contribue à réduire les microagressions qui peuvent avoir un impact émotionnel sur les personnes transgenres.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Je l'ai connu sous son nom d'origine lorsque nous avons commencé à travailler ensemble, et je ne pense pas pouvoir l'appeler autrement. »

POURQUOI C'EST DÉGRADANT

Appeler volontairement une personne par son nom de naissance (ou « deadname »), plutôt que par le nom qu'elle a choisi pour affirmer son genre, est irrespectueux et revient à la mégenrer. De nombreuses personnes transgenres ont été confrontées à des années de difficultés et souvent à des abus, et l'utilisation de leur « deadname » peut provoquer une détresse émotionnelle⁶.

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Salut Eva, content de te voir ! Tu as le temps de prendre un café pour discuter un peu après la réunion du personnel ? »

ACTION

Les noms sont importants. Montrez votre soutien en utilisant les noms choisis par vos collègues et corrigez gentiment les personnes qui ne le font pas.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Voici Carl. Elle travaillera avec nous à la conception de la nouvelle stratégie marketing. Oh, je suis vraiment désolé, Carl. J'ai utilisé le mauvais pronom. Je voulais dire « il ». Je suis tellement stressé ces derniers temps que j'ai oublié. Je suis un allié, je te le promets. J'ai une nièce transgenre. Je m'excuse, vraiment. »

POURQUOI C'EST INAPPROPRIÉ

Le fait de s'excuser de manière excessive d'avoir mégenré une personne attire inutilement l'attention sur la personne mégenrée et la met dans l'embarras. En réagissant ainsi, vous agissez comme si vous étiez la personne offensée et vous forcez l'autre personne à vous rassurer et vous apaiser, même si c'est elle qui a été mégenrée⁷.

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Voici Carl. Elle travaillera avec nous à la conception de la nouvelle stratégie marketing. Pardon, je me suis trompé. Il travaillera avec nous à la conception de la nouvelle stratégie marketing. »

ACTION

Personne n'est parfait. Il peut arriver d'utiliser le mauvais pronom. Vous devez le reconnaître, vous excuser et faire plus attention la fois suivante. Vous pouvez vous entraîner à utiliser les pronoms de cette personne lorsque vous êtes seul-e et lorsque vous parlez avec des collègues.

COMMENT CRÉER UN NOUVEAU SCÉNARIO

RÉFLÉCHIR

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

PARTICIPER À DES CONVERSATIONS COURAGEUSES

Renseignez-vous sur les différences avec sensibilité et humilité, pour développer vos connaissances et créer des liens. Évitez de faire des suppositions fondées sur des stéréotypes, des préjugés et des mythes.

TOUJOURS CHERCHER À PROGRESSER

Restez ouvert-e aux différentes expériences et perspectives, même lorsqu'elles vous mettent en difficulté ou vous poussent à sortir de votre zone de confort. Reconnaissez que vous êtes en train d'apprendre.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : Les personnes transgenres au travail. (2024). Catalyst.

Sources

1. Le terme « transgenre » est un terme générique qui désigne les personnes dont l'identité et/ou l'expression de genre sont différentes des attentes culturelles en fonction du sexe qui leur a été assigné à la naissance. [Glossaire](#). Human Rights Campaign.
2. Fowlkes, A. C. (27 février 2020). [Why you should not say "preferred gender pronouns."](#) *Forbes* ; [GLAAD media reference guide-11th edition: Transgender people](#). GLAAD.
3. [Tips for allies of transgender people](#). GLAAD.
4. 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.
5. [LGBTQ+ terms to know](#). (2023). Catalyst ; Shalev, N. (17 novembre 2022). [How managers can support a team member who's transitioning](#). *Harvard Business Review*.
6. Fowlkes, A.C. (25 juillet 2019). [Transgender inclusion in the workplace part I: Burying the dead name](#). *Forbes*.
7. 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 LIEUX DE TRAVAIL QUI FONCTIONNENT POUR LES FEMMES

CATALYST.ORG