

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES INTERACTIONS SOCIALES DES PERSONNES TRANS DANS LEUR
MILIEU DE TRAVAIL : UNE ANALYSE QUALITATIVE EXPLORATOIRE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SEXOLOGIE

PAR
ELIZABETH PARENTEAU

SEPTEMBRE 2016

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Mes remerciements vont tout d'abord, à ma directrice de recherche, Line Chamberland, dont l'expertise et le soutien ont alimenté mon intérêt envers l'identité de genre et les minorités sexuelles. La réalisation de ce mémoire a été possible grâce à sa direction, sa confiance et ses encouragements.

Je souhaite offrir toute ma gratitude et ma reconnaissance aux personnes trans qui ont participé à ce projet. Sans leur participation, leur ouverture et leur appui, ce mémoire n'aurait jamais vu le jour.

Je désire remercier le Syndicat canadien de la fonction publique pour m'avoir offert une bourse afin que je puisse réaliser ce mémoire.

Pour leur collaboration, je remercie toutes les associations et les organismes qui ont collaboré à ce projet en partageant l'affiche et les renseignements concernant ce projet de mémoire.

Merci à tous mes collègues du département de sexologie, pour leur complicité lors de notre cheminement académique. Un merci particulier à Caroline Côté d'avoir été une alliée et d'avoir cru en moi, et ce, même lors des moments les plus difficiles.

Je tiens également à remercier mon copain, mes ami(e)s et ma famille pour le soutien qu'ils m'ont apporté tout au long de cette démarche.

DÉDICACE

À Catherine

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	vii
RÉSUMÉ	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE.....	4
CHAPITRE II	
ÉTAT DES CONNAISSANCES.....	8
2.1 Les droits des personnes trans.....	8
2.2 Discrimination économique	10
2.3 Violence et harcèlement.....	11
2.4 Période de transition	13
2.5 Environnement de travail.....	14
2.5.1 Espaces distincts selon le genre	14
2.5.2 Habillement.....	15
2.5.3 Prénom et pronom.....	16
2.5.4 Confidentialité.....	16
2.5.5 Normes de genre	17
CHAPITRE III	
CADRE CONCEPTUEL	21
3.1 Identité de genre.....	24
3.2 Soutien social	27
CHAPITRE IV	
MÉTHODOLOGIE.....	31
4.1 Description du projet.....	31
4.2 Procédures et recrutement.....	33
4.3 Descriptions des participants	34
4.4 Déroulement des entrevues	35

4.5	Procédures d'analyse des entrevues	37
4.6	Considérations éthiques	37
CHAPITRE V		
RÉSULTATS		
5.1	Stratégies de transition	39
5.1.1	Stratégie planifiée	39
5.1.2	Stratégie non planifiée	42
5.2	Annnonce de la transition	45
5.2.1	Annnonce personnalisée	45
5.2.2	Réactions immédiates suite à l'annonce	46
5.3	Réactions des collègues	47
5.3.1	Réactions positives des collègues	47
5.3.2	Réactions négatives des collègues	48
5.3.3	Réactions neutres des collègues	49
5.4	Réactions des superviseurs	50
5.4.1	Réactions positives des superviseurs	50
5.4.2	Réactions négatives des superviseurs	51
5.5	Réactions du département des ressources humaines.....	52
5.5.1	Réactions positives du département des ressources humaines	52
5.5.2	Réactions négatives du département des ressources humaines.....	53
5.6	Réactions de la clientèle.....	54
5.6.1	Réactions positives de la clientèle	54
5.6.2	Réactions négatives de la clientèle	55
5.7	Environnement de travail	56
5.7.1	Identité personnelle	56
5.7.2	Expression de genre	59
5.7.3	Utilisation des lieux divisés selon le genre	62
5.8	Soutien reçu avant, pendant et après la transition.....	63
5.8.1	Entourage personnel.....	64

5.8.2	Organismes associatifs et soutien professionnel.....	65
5.8.3	Sources d'information.....	66
5.8.4	Syndicat.....	67
5.9	Facteurs perçus comme pouvant faciliter la transition au travail	68
5.9.1	Facteurs personnels.....	68
5.9.2	Soutien externe au milieu de travail.....	72
5.9.3	Soutien interne au milieu de travail	73
5.9.4	Guides	74
CHAPITRE VI		
	DISCUSSION.....	76
6.1	La transition de l'identité de genre dans un milieu de travail.....	76
6.2	Le soutien social perçu par les personnes trans dans leur milieu de travail ...	83
6.3	Limites du projet de recherche.....	88
	CONCLUSION.....	92
APPENDICE A		
	ANNONCE DU PROJET DE MÉMOIRE.....	96
APPENDICE B		
	SCHÉMA D'ENTREVUE.....	97
APPENDICE C		
	FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	100
APPENDICE D		
	APPROBATION ÉTHIQUE	104
APPENDICE E		
	PROJET DE LOI C-279	106
	BIBLIOGRAPHIE.....	108

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ASTT(e)Q	Action Santé Travesti(e)s & Transsexuel(le)s du Québec
ATQ	Aide aux Transsexuel(le)s du Québec
MUSIC	McGill University Sexual Identity Centre

RÉSUMÉ

La présente étude vise à explorer les interactions sociales des personnes qui effectuent une transition de genre dans leur milieu de travail. Plus précisément, il s'agit d'examiner divers aspects de leurs expériences vécues au travail en lien avec le processus de transition : les stratégies sur le plan identitaire, les interactions avec l'entourage, l'insertion dans le milieu de travail et le soutien social perçu.

Afin d'explorer ces éléments, une analyse qualitative a été effectuée par l'entremise d'entrevues semi-dirigées auprès de 12 personnes trans, âgées de 27 à 61 ans, ayant effectué une transition dans leur milieu de travail au cours des cinq dernières années. L'analyse des témoignages recueillis permet de documenter les expériences de ces individus ainsi que les interactions avec leurs collègues, leurs superviseurs, leurs clients et leur environnement global de travail.

Les résultats indiquent que la transition de l'identité de genre dans un milieu de travail comporte plusieurs aspects significatifs à prendre en considération : la planification, l'annonce, les interactions avec les différentes personnes qui composent le milieu, les changements en lien avec les dossiers administratifs et l'environnement physique. Puis, le soutien social perçu par les personnes trans à l'intérieur et à l'extérieur de leur profession joue un rôle important lors de la transition en milieu de travail. Les résultats obtenus dans le cadre de ce mémoire ne permettent pas de répondre à des hypothèses précises et ils ne sont pas généralisables vu la nature exploratoire de cette recherche.

Pour conclure, plusieurs pistes de recherche et d'intervention sont proposées dans ce mémoire afin d'outiller les milieux et les différents professionnels qui oeuvrent auprès des personnes trans et de mieux soutenir les personnes concernées par la transition de l'identité de genre dans un milieu de travail.

Mots-clés : trans*, transidentité, identité de genre, transsexuel, transgenre, travail, emploi.

INTRODUCTION

Ce mémoire s'intéresse à la transition identitaire en milieu de travail. Afin de bien comprendre le sujet et le cadre de l'étude qu'il présente, il importe de bien clarifier certains termes dès le départ. Dans un énoncé de principes publié en 2014, l'Association des psychiatres du Canada définit le terme transsexuel comme s'appliquant à une personne qui, « tirillée entre le corps qui est le sien et l'identité de genre qu'elle ressent, souhaite modifier son corps par un traitement hormonal ou chirurgical afin qu'il corresponde à son identité de genre » (Veltman et Chaimowitz, 2014, p. 6). Pour sa part, le terme transgenre réfère à une « personne dont l'identité ou l'expression de genre se situent en dehors des règles des genres masculin et féminin conventionnels » (ibid., p. 6). L'Association des psychiatres propose également une définition de ces deux derniers concepts : alors que l'identité de genre se définit comme « l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun » (ibid., p. 5), ce qui peut se traduire par diverses possibilités comme « se sentir homme ou femme, homme et femme, ni homme ni femme » (ibid., p. 5), l'expression de genre renvoie à l'expression de cette identité par l'habillement, le comportement, le maintien, les attitudes, le langage, la voix et les activités » (ibid., p. 4). Ce mémoire privilégie l'emploi du terme « trans », lequel permet d'inclure à la fois les personnes transgenres et les personnes transsexuelles. Ce terme désignera donc toute personne qui ne s'identifie pas au genre correspondant au sexe biologique qui lui a été assigné à la naissance, qu'elle s'identifie au genre opposé ou à aucun des genres, qu'elle ait subi ou non des traitements médicaux. Plus précisément, dans le cadre de ce mémoire, nous emploierons les expressions « hommes trans » et « femmes trans » en faisant référence au genre auquel ces personnes s'identifient.

Comparativement à certains autres groupes de minorités sexuelles, les personnes trans ont eu jusqu'à maintenant plus de difficulté à se mobiliser et à attirer l'attention sur

les enjeux qui les concernent, y compris celle des milieux scientifiques (Nussbaum, 2010). Au Québec, il existe très peu d'études et, conséquemment, peu de données sur la population trans. Celle-ci englobe une grande variété d'individus, dont les trajectoires identitaires sont elles-mêmes de plus en plus diversifiées.

La transition identitaire, c'est-à-dire le processus par lequel une personne privilégie le genre auquel elle s'identifie subjectivement par rapport au genre assigné, implique de multiples changements sur les plans psychologique, médical, juridique et social, et ce, dans plusieurs sphères de la vie. Parmi les recherches réalisées sur l'identité de genre et sur ce processus de transition, peu d'études se sont intéressées à la transition identitaire en milieu du travail. Au quotidien, l'environnement de travail constitue un cadre de vie où les personnes trans sont en interaction constante avec d'autres individus. Qu'en est-il lorsque ces personnes effectuent leur transition identitaire en demeurant dans le même lieu de travail? Comment annoncent-elles leur décision? Quelles sont les réactions de leur entourage de travail? Comment la transition identitaire affecte-t-elle les interactions avec celui-ci? Les personnes qui effectuent une telle transition reçoivent-elles du soutien ou non, de la part de leur milieu de travail? Par l'entremise d'une démarche qualitative, ce mémoire vise à explorer les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail pendant et suite à leur transition. Plus spécifiquement, il vise à documenter les expériences de ces individus ainsi que les interactions avec leurs collègues, leurs superviseurs, leur clientèle ainsi que leur insertion dans leur environnement global de travail.

Ce mémoire comprend six chapitres. Le premier chapitre aborde la problématique de la transition en milieu de travail. Le second présente l'état des connaissances sur la transition en milieu de travail à partir des écrits scientifiques. Le troisième chapitre discute du cadre conceptuel qui structure ce projet de mémoire. Ensuite, le quatrième chapitre présente la méthodologie utilisée lors de cette étude. Puis, le cinquième chapitre propose une analyse descriptive des résultats obtenus suite à la collecte des

données. Ensuite, le sixième chapitre discute ces résultats en regard de la littérature scientifique. Finalement, le mémoire se termine avec une brève conclusion.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

Les personnes trans forment une minorité peu nombreuse (Schilt, 2006). Avec l'émergence des mouvements sociaux autour de la diversité sexuelle et de genre, le sujet de l'identité de genre et des droits des personnes trans a pris une place plus importante au sein des débats politiques et sociaux (Nussbaum, 2010). D'un côté, les identités des personnes trans sont encore associées à la pathologie dans le DSM-5, le manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, sous le diagnostic de la dysphorie de genre (American Psychiatric Association, 2015). La dernière version de ce manuel définit la dysphorie de genre comme étant « une non-congruence marquée entre le genre auquel ils ont été assignés (habituellement à la naissance, attribué comme genre de naissance) et le genre éprouvé/exprimé » (American Psychiatric Association, 2015). Par ailleurs, les revendications des mouvements trans ont donné une visibilité croissante à plusieurs enjeux dans les médias populaires, ce qui permet de prendre conscience des difficultés que peut engendrer le processus de transition pour les individus concernés (Nussbaum, 2010). La transition se définit comme étant un « processus complexe à plusieurs phases qui peut s'étirer sur des années, le temps nécessaire pour harmoniser l'anatomie et l'expression de genre de la personne transgenre à son identité de genre » (Veltman et Chaimowitz, 2014). Le processus de la transition d'une identité de genre à une autre amène plusieurs changements pour ces individus.

Alors que la société d'aujourd'hui divise le genre selon des catégories binaires homme/femme, les interactions sociales des personnes trans dans leurs diverses sphères de vie se voient profondément bouleversées pendant et après leur transition

(CTC, 2010). Le milieu de travail constitue l'une de ces sphères où les personnes trans sont en interaction constante avec d'autres individus au quotidien. Selon les études disponibles, que ce soit avant le processus de transition, pendant ou après, les personnes transsexuelles et transgenres sont victimes de beaucoup de stigmatisation, de discrimination et d'isolement au travail (Byne *et al.*, 2012; Dargie *et al.*, 2014; Grant *et al.*, 2011; Moran et Sharpe, 2004; CTC, 2003; AFPC, 2008; SCFP, 2005). À cela s'ajoutent parfois de la violence et du harcèlement de la part de certains collègues de travail (Byne *et al.*, 2012; Moran et Sharpe, 2004; Lombardi *et al.*, 2001; Whittle *et al.*, 2007).

Bien que l'identité de genre réfère à l'intimité de la personne, la transition identitaire implique aussi une reconnaissance sociale du genre d'identification. Selon les événements de la vie qui se présentent lors de la période de transition, il peut se créer engendrer beaucoup à se faire reconnaître dans le genre d'identification et à faire valoir ses droits lors d'interactions sociales (CTC, 2003). Autant à l'école, au travail que dans les hôpitaux, la frontière entre la sphère privée et la sphère publique des personnes trans est souvent peu respectée (Byne *et al.*, 2012). Effectivement, lorsqu'il y a non-respect des aspects confidentiels de la transition, comme la divulgation de renseignements personnels, cela procure une exposition supplémentaire au regard public pour la personne en processus de changement d'identité (Byne *et al.*, 2012; AFPC, 2008; Bauer *et al.*, 2011; CTC, 2003).

La plus importante étude réalisée auprès de la population trans au Canada, *Transpulse*, démontre que cette population est aux prises avec plusieurs problèmes en lien avec l'emploi et le milieu de travail (Bauer *et al.*, 2011). Les personnes trans sont ainsi plus à risque d'être traitées de façon injuste (CDPDJ, 2007). Dans l'ensemble, c'est l'égalité, l'intégrité physique et la liberté d'expression des personnes trans qui sont brimées. Selon les normes du travail, les employeurs se doivent d'offrir un milieu de travail sans discrimination et sans harcèlement (Nussbaum, 2010). Par ailleurs,

conscients de ces problèmes, des organismes communautaires, des organisations syndicales et des institutions gouvernementales ont créé des guides et des outils pour accompagner les personnes trans et leurs employeurs dans le processus de transition au sein de leur milieu professionnel. Ces initiatives illustrent bien l'existence d'un besoin pour soutenir et respecter les droits des personnes trans dans les milieux professionnels.

En ce qui concerne la sphère du travail, deux constats ressortent des études disponibles. L'accès au travail pour cette population est souvent difficile (Byne *et al.*, 2012; CTC, 2003; Moran et Sharpe, 2004). Aussi, il a été observé que les personnes trans sont de plus en plus nombreuses à faire leur transition tout en conservant leur emploi (Byne *et al.*, 2012; CTC, 2003; Moran et Sharpe, 2004). Un nouvel enjeu est donc apparu : celui de leur intégration dans le milieu de travail pendant et après la transition de genre. C'est à ce dernier enjeu, relativement récent, que nous allons nous intéresser.

Le but de cette recherche est de documenter et de mieux comprendre les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail suite à leur transition. Plus précisément, il s'agit d'explorer les expériences vécues en lien avec le processus de transition dans un même cadre professionnel puisque très peu d'études sont disponibles sur le sujet. Idéalement, ces renseignements permettront d'identifier les principaux éléments à améliorer afin de mieux soutenir les personnes trans lors de leur transition en milieu de travail.

Dans sa globalité, un tel projet de mémoire vise à réduire les préjugés et la stigmatisation présente dans les milieux de travail et ainsi faciliter le processus de transition identitaire pour les personnes trans. Toutes les informations relatives à la division sexuelle au travail sont pertinentes dans la mesure où la transition sera influencée par cette dichotomie des genres dans les milieux de travail. Dans une

société qui conçoit les genres de façon binaire, les personnes trans risquent fortement d'être victimes de la norme sociale qu'imposent les rôles traditionnellement associés au genre dans un contexte professionnel. L'étude de ce sujet permettra d'obtenir des connaissances sur cette problématique très peu étudiée au Québec. D'un point de vue social, cette étude est pertinente pour les individus concernés, mais aussi pour les collègues, les directions et les diverses clientèles. En effet, puisqu'il s'agit d'interactions sociales, l'entourage joue un rôle important en ce qui concerne l'intégration des personnes trans dans leurs milieux de travail. En fonction des renseignements recueillis, les instances gouvernementales pourraient aussi en bénéficier afin d'arriver à mettre en place des services d'aide adéquats pour les personnes trans et leurs entourages professionnels.

CHAPITRE II

ÉTAT DES CONNAISSANCES

Ce chapitre vise à présenter les connaissances relatives à l'objet de notre étude. Les différentes sections aborderont les points suivants : 1) les droits des personnes trans; 2) la discrimination économique; 3) la violence et le harcèlement en milieu de travail; 4) la période de transition et 5) l'environnement de travail.

2.1 LES DROITS DES PERSONNES TRANS

Nous aborderons les droits reconnus aux personnes trans en deux temps : les législations offrant une protection contre la discrimination au Québec et au Canada, puis les règles concernant le changement de prénom et de la mention de sexe sur les documents d'identité.

La Charte des droits de la personne du Québec interdit la discrimination sur la base du motif *sexe* (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2007). Pour faire suite à une jurisprudence datant de 1998, le Tribunal des droits de la personne propose une interprétation large de l'interdiction de la discrimination sur la base du sexe (CDPDJ, 2007). Cependant, aucune définition du terme *sexe* ne se retrouve dans le Code civil du Québec (Bureau et Sauvé, 2011). Sachant bien que le principal désir des personnes trans est de changer de sexe ou d'identité de genre, une lacune en matière de définition de ce terme peut laisser place à beaucoup d'interprétations. C'est ensuite sur ces interprétations que la loi se base pour juger s'il y a discrimination ou non.

À l'échelle canadienne, le projet de Loi C-279 a été déposé à la Chambre des communes et adopté par le parlement canadien en 2013. Ce projet de loi vise principalement à ajouter les termes « identité et expression sexuelles » à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'interdire la discrimination basée sur ces motifs¹. Il propose le même ajout au Code criminel pour ce qui concerne les motifs de crime haineux (Parlement du Canada, 2013). Cependant, le cheminement de ce projet de loi a été bloqué par le Sénat (voir Appendice E). Un comité a été mis en place et des amendements ont été proposés, mais le Sénat n'est pas parvenu à obtenir un consensus.

Un autre aspect important des droits des personnes trans concerne la possibilité de changer de prénom et la mention de leur sexe dans les documents d'identité afin de les faire correspondre à leur genre d'identification. Un délai est nécessaire afin d'obtenir cette modification et effectuer les changements sur des papiers d'identité (CDPDJ, 2007). Plusieurs atteintes peuvent avoir lieu durant cette période d'attente, avant l'obtention des documents officiels (CDPDJ, 2007). À titre d'exemple, les personnes trans peuvent avoir de la difficulté à faire reconnaître leur identité puisque leur expression de genre ne concorde plus avec leurs documents officiels. Le rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophonie affirme ainsi que « les difficultés liées au changement de prénom [peuvent] causer des effets préjudiciables pour les personnes transsexuelles ou en transition de changement de sexe » (CDPDJ, 2007). Une demande doit être émise auprès du Directeur de l'état civil afin de modifier leur prénom (CDPDJ, 2007). Pour modifier la mention du sexe, les personnes trans doivent « déclarer avoir vécu sous l'apparence du sexe demandé en tout temps depuis au moins deux ans; avoir obtenu une lettre d'un médecin, d'un psychologue, d'un psychiatre ou d'un sexologue déclarant avoir été évalué ou suivi ainsi qu'une déclaration d'une personne majeure qui atteste la connaître depuis au

¹ Les termes anglais « gender identity » et « gender expression » ont été traduits par « identité et expression sexuelles ».

moins deux ans sous l'apparence du sexe demandé » (CDPDJ, 2015). Depuis le 1^{er} octobre 2015, les personnes trans peuvent modifier le marqueur de genre sur leurs documents officiels sans avoir recours à la chirurgie de réassignation sexuelle et l'avis d'un professionnel ou d'une professionnelle n'est plus requis (Québec, 2015).

2.2 DISCRIMINATION ÉCONOMIQUE

Selon une étude menée par Lombardi et ses collègues (2001), les personnes trans seraient grandement victimes de discrimination économique. En effet, elles seraient trois fois plus susceptibles de rencontrer des difficultés liées à l'embauche, à la conservation de leur emploi ou à l'accès à des postes supérieurs que la population générale (Lombardi *et al.*, 2001). Il est cependant parfois difficile pour les personnes trans de pouvoir démontrer le lien entre la transition vers le genre d'identification et la perte de l'emploi (Grant *et al.*, 2011; Lombardi *et al.*, 2001; Testa *et al.*, 2012). L'étude de Grant *et al.* (2011), réalisée par l'entremise d'un questionnaire auprès de 6 456 personnes trans provenant de tous les États américains, aborde les défis liés à l'emploi. Elle relève que 47 % des participants rapportent avoir été licenciés ou s'être vus refuser un emploi ou une promotion en raison de leur transition de genre (Grant *et al.*, 2011). De plus, 57 % des participants de cette étude mentionnent avoir retardé leur transition en raison des risques liés au milieu du travail (Grant *et al.*, 2011).

Par ailleurs, Schilt et Wiswall (2008) ont conduit un sondage auprès de 43 personnes trans, soit 16 femmes trans et 29 hommes trans, réalisé aux États-Unis en 2004 et 2005. Cette étude révèle que les personnes trans entament leur transition en moyenne 7 ans plus tard lorsqu'elles désirent continuer à occuper leur emploi, plutôt que celles qui envisagent d'en changer (Schilt et Wiswall, 2008). Dans deux études, quelques participants affirment que les risques économiques liés à l'emploi les amènent souvent à retarder le moment de leur transition (Grant *et al.*, 2011; Schilt et Wiswall, 2008). L'étude de Schilt et Wiswall (2008) souligne également que les participants

qui s'identifient en tant qu'hommes vivent leur transition 9,6 ans plus tôt que ceux qui s'identifient en tant que femmes (Schilt et Wiswall, 2008). Ainsi on pourrait penser que les personnes qui s'identifient comme femmes craignent une détérioration de leur situation professionnelle en passant du genre masculin au genre féminin, alors que les personnes qui s'identifient comme hommes pourraient anticiper un impact moins négatif au niveau de leur carrière.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'une des difficultés à laquelle sont confrontées les personnes trans est celle d'obtenir des attestations (diplômes, relevés de notes, lettres de recommandation) avec le prénom correspondant à leur identité de genre actuelle (Nussbaum, 2010). Certaines personnes trans vont même préférer ne pas fournir de références lorsqu'elles posent leur candidature pour un nouvel emploi, afin de ne pas dévoiler leur transition (Nussbaum, 2010).

2.3 VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Le terme cisgenre définit « une personne dont le sexe assigné à la naissance, le corps et l'identité de genre concordent » (Schilt et Westbrook, 2009)². L'étude *Transpulse*, basée sur un échantillon de 433 personnes trans, rapporte que 25 % des répondants disent qu'ils ne sont pas perçus comme des personnes cisgenre plus que la moitié du temps (Bauer *et al.*, 2011). Ainsi, ils affirment qu'ils ont de la difficulté à faire reconnaître leur identité de genre par les autres. Selon eux, ceci les rend vulnérables à la discrimination et au harcèlement dans leur milieu de travail (Bauer *et al.*, 2011).

Selon trois études réalisées aux États-Unis entre 1997 et 2006, les personnes trans sont victimes de beaucoup de violence physique, verbale et sexuelle en raison de leur

² Traduction libre de « individuals who have a match between the gender they were assigned at birth, their bodies, and their personal identity ».

non-conformité aux normes de genre (Lombardi *et al.*, 2001; Nemoto *et al.*, 2011; Testa *et al.*, 2012). L'étude de Lombardi regroupant 402 personnes trans constate que 59.5 % des répondants disent avoir été victimes d'une forme de violence ou de harcèlement au travail (2001). La seconde étude auprès de 573 personnes trans relève que la moitié de leur échantillon dit avoir subi de la violence physique et plus d'un tiers rapporte avoir été victime de violence sexuelle (Nemoto *et al.*, 2011). Selon l'étude de Testa, 38 % des 350 participants mentionnent avoir été victime de violence physique et 26.6 % de violence sexuelle dans leur milieu de travail (2012). Enfin, une étude regroupant 873 personnes trans au Royaume-Uni rapporte que 73 % des sondés se disent victimes de harcèlement (Whittle *et al.*, 2007).

Selon la définition de Serano utilisée pour l'étude *TransPulse* (2013), la transphobie est définie comme étant « une crainte irrationnelle, l'aversion à, ou la discrimination contre des personnes, dont le sexe social, les apparences, ou les comportements s'écartent des normes sociales (p. 1) ». À partir des résultats de deux études américaines réalisées par l'entremise de questionnaires, la violence et le harcèlement s'expliqueraient donc par la transphobie et la déstabilisation que peuvent vivre les personnes de l'entourage face à leur propre conception des idées de genre (Lombardi *et al.*, 2001; Testa *et al.*, 2012). Dans l'étude réalisée auprès de 350 personnes trans en Virginie, 97.7 % des participants mentionnent que leur identité de genre est la principale cause de la violence dont ils ont été victimes (Testa *et al.*, 2012). Selon l'étude *TransPulse*, 40.6 % des participantes trans affirment avoir été victimes de transphobie à un niveau modéré ou élevé (Nooshin *et al.*, 2011a). Toujours selon la même étude, 50.8 % des participants trans rapportent avoir vécu de la transphobie à un niveau modéré ou élevé (Nooshin *et al.*, 2011b).

2.4 PÉRIODE DE TRANSITION

Pour la personne trans, la transition est souvent une période critique en raison de l'incompréhension dont peut faire preuve l'entourage (Whittle *et al.*, 2007). En effet, 45 % des 872 participants trans d'une étude réalisée au Royaume-Uni ont rapporté que l'adoption d'une identité de genre différente a entraîné une rupture avec leur famille (Whittle *et al.*, 2007). Il leur est donc parfois difficile de bien s'intégrer socialement (Byne *et al.*, 2012; Moran et Sharpe, 2004). Le rejet social est fortement ressenti par les personnes trans et les amène souvent à garder le silence, à ressentir de la honte ou encore à vivre dans le déni de leur réelle identité de genre (Whittle *et al.*, 2007). Cette réalité s'illustre également dans le milieu professionnel. En effet, l'étude de Whittle *et al.* (2007) relève que 42 % des participants qui ne vivaient pas entièrement selon leur identité de genre ne le font pas en raison des risques liés à leurs emplois.

Le manque de soutien social peut aussi rendre les personnes trans plus vulnérables à la dépression et aux idées suicidaires (Nooshin *et al.*, 2011a; Nooshin *et al.*, 2011 b; Scanlon, 2010; Whittle *et al.*, 2007). L'étude de *Transpulse* fournit des données sur le risque suicidaire chez celles-ci. Selon les données de cette étude, un premier article indique que 61.2 % des femmes trans affirment connaître des symptômes de dépression (Nooshin *et al.*, 2011a). Un deuxième article relève que 66.4 % des hommes trans interrogés affirment en être victimes (Nooshin *et al.*, 2011 b). Ensuite, 50 % des participants au projet *Transpulse* ont évoqué avoir « déjà sérieusement envisagé le suicide parce qu'ils sont trans » (Scanlon, 2010). L'étude de Nemoto *et al.* (2011) conduite auprès de 573 personnes trans à San Francisco rapporte que plus de la moitié des participants confient avoir eu des idées suicidaires et, parmi eux, 61 % affirment avoir fait une tentative de suicide. On peut citer également à ce sujet l'étude de Whittle *et al.* (2007) réalisée au Royaume-Uni auprès de 872 personnes trans, dont 34.4 % ont mentionné avoir déjà essayé de se suicider.

2.5 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Dans cette section, nous examinons les éléments liés à l'environnement professionnel qui peuvent engendrer des difficultés d'adaptation ou être la source de discrimination. Pour ce faire, en plus de la recension des écrits scientifiques, nous avons consulté des guides *Documents sur les droits des personnes trans* (AFPC, 2008), *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle* (CTC, 2003) et *Violence contre les personnes transsexuelles et transgenres* (SCFP, 2005). Bien qu'ils n'aient pas une valeur scientifique, ces guides contiennent des renseignements sur les expériences vécues par les personnes trans et les obstacles qu'elles rencontrent au quotidien.

2.5.1 Espaces distincts selon le genre

Certains espaces du milieu de travail sont différenciés selon le genre des personnes. Lors de l'exercice d'un emploi, plusieurs personnes trans rencontrent des difficultés lorsque confrontées aux espaces communs divisés en fonction du genre (Grant *et al.*, 2011; Schilt et Connell, 2007; Whittle *et al.*, 2007). L'étude qualitative de Schilt et Connell (2007) a été réalisée auprès de 28 personnes trans en Californie et au Texas de 2003 à 2005. En entrevue, quatre participants ont évoqué l'utilisation des toilettes différenciées par le genre (Schilt et Connell, 2007). Ces quatre participants ont mentionné avoir été bien accueillis et respectés dans le choix des toilettes assignées en correspondance avec leur identité de genre (Schilt et Connell, 2007). Dans l'étude de Grant *et al.* (2011), 14 % des participants ont affirmé cependant ne pas avoir accès aux toilettes assignées au genre auquel ils s'identifient dans leur milieu de travail. Dans une autre étude, 22 % des participants ont relevé devoir utiliser les toilettes

assignées à leur sexe biologique ou les toilettes pour les personnes ayant un handicap (Whittle *et al.*, 2007).

Selon les guides, la division des toilettes et des vestiaires selon le sexe cause plusieurs difficultés pour les individus en transition, tout comme pour ceux ayant terminé le processus et il s'agit d'un élément à encadrer lors de la période de transition (AFPC, 2008; SCFP, 2005; CTC, 2003). Il est toutefois intéressant de noter qu'il n'y a jamais eu de constat ou de poursuite contre une personne trans en lien avec l'utilisation des toilettes en fonction de l'identité de genre au Canada (Nussbaum, 2010).

2.5.2 Habillement

Les guides sur la transition relèvent que lorsqu'un employeur exige un code vestimentaire se basant sur le genre, les personnes trans peuvent se sentir discriminées et mal à l'aise à l'idée de porter des vêtements ne correspondant pas à leur genre d'identification (Bauer *et al.*, 2001; CTC, 2003; Nussbaum, 2010).

La même situation se présente dans les milieux qui exigent un uniforme particulier selon le genre (CTC, 2010; Nussbaum, 2010). Même dans le cas où la profession exercée n'exige pas de respecter un code vestimentaire particulier, il peut parfois s'avérer difficile, pour les personnes qui commencent leur transition, d'être en mesure d'évaluer ce qu'il est approprié de porter comme vêtements pour aller au travail (Nussbaum, 2010).

2.5.3 Prénom et pronom

L'utilisation du pronom et du prénom adéquat est un enjeu significatif dans la vie des personnes trans (AFPC, 2008; Whittle *et al.*, 2007). Très souvent, par habitude, par malaise ou par incompréhension, les gens n'emploient pas le bon pronom ou le bon prénom en s'adressant à une personne trans (AFPC, 2008; Grant *et al.*, 2011; Whittle *et al.*, 2007). Cette situation est vécue comme blessante et difficile pour certains (AFPC, 2008; Whittle *et al.*, 2007).

De plus, dans le milieu de travail, il arrive souvent que le changement d'identification nécessite plusieurs ajustements. En effet, la modification du prénom doit être inscrite dans les pièces d'identité et l'ensemble des documents administratifs : listes d'ancienneté, insignes nominatifs, répertoires téléphoniques, adresse électronique, carte d'identité, etc. (CTC, 2010).

2.5.4 Confidentialité

L'étude de Grant *et al.* (2011) rapporte que 78 % des participants trans disent se sentir plus à l'aise au travail et plus performants depuis leur transition, et ce, malgré le mauvais traitement infligé par certains de leurs collègues. Cette étude affirme que seulement 38 % des participants ont parlé ouvertement de leur transition avec leurs collègues (Grant *et al.*, 2011). Ces changements peuvent parfois occasionner certains problèmes en lien avec la confidentialité. Toujours selon cette même étude, 7 % affirment avoir subi des agressions physiques d'un collègue de travail et 6 % disent avoir été agressées sexuellement en raison de leur changement d'identité de genre (Grant *et al.*, 2011). Parmi les 6 456 personnes trans qui ont participé à cette étude, 41 % ont rapporté s'être fait poser des questions inappropriées concernant leur transition sur leur lieu de travail (Grant *et al.*, 2011). La décision d'opérer une

transition au travail n'implique pas nécessairement un désir d'en parler ouvertement à l'ensemble des personnes formant l'entourage professionnel. (Schilt et Connell, 2007). Au contraire, selon l'étude de Schilt et Connelle (2007), certaines personnes trans cherchent à maintenir une certaine stabilité dans leur vie, celle-ci étant déjà affectée sur le plan émotionnel et physique par leur transition.

Selon la loi, il est de la responsabilité d'un employeur et du service des ressources humaines de respecter la confidentialité de l'information concernant la personne trans (Byne *et al.*, 2012; AFPC, 2008; Bauer *et al.*, 2011; CTC, 2003; Éducaloi, 2013). L'étude de Byne *et al.* (2012) réalisée auprès de 28 personnes trans en Californie et au Texas entre 2003 et 2005 explore l'aspect de la confidentialité au travail. Certains détails privés liés au processus de transition, comme les rendez-vous médicaux, pourraient facilement rester confidentiels afin de limiter la visibilité donnée à la personne en processus de changement d'identité (Byne *et al.*, 2012; Bauer *et al.*, 2011; Nussbaum, 2010). À cet effet, la frontière entre la sphère privée et la sphère publique des personnes trans est souvent peu respectée par les collègues de travail qui n'hésitent pas à aborder, par l'entremise de questions et de commentaires, la vie privée de l'employé sur le lieu de travail (Byne *et al.*, 2012).

2.5.5 Normes de genre

Le milieu professionnel est propice au développement et au maintien d'avantages et de discriminations en fonction du genre. Les interactions sociales au travail jouent un rôle important en ce sens (Schilt, 2006). Une étude a été réalisée par Schilt (2006) auprès de 29 hommes trans en Californie de 2003 à 2005. Elle semble démontrer qu'il existe toujours des inégalités entre les hommes et les femmes au travail (Schilt, 2006). Les attentes du milieu, la reconnaissance et les possibilités d'avancement dans l'entreprise diffèrent selon le genre (Schilt, 2006).

En effet, certains participants qui s'identifient en tant qu'hommes ont tendance à avancer dans leur carrière plus rapidement que les femmes (Schilt, 2006). Selon leur propre perception, certains hommes trans se voient attribuer plus d'autorité et recevoir plus de marques de respect et de récompenses depuis qu'ils ont une identité masculine. De plus, certains hommes trans disent ne plus faire l'objet d'avances sexuelles, d'agressions à caractère sexuel ou de questionnements en lien avec leur sexualité (Schilt, 2006). Plusieurs semblent vivre avec plus de liberté concernant leur apparence physique (Schilt, 2006). Les autres participants ont rapporté qu'ils n'avaient pas bénéficié d'avantages particuliers au travail depuis leur transition (Schilt, 2006).

Selon une autre étude (Byne *et al.*, 2012), certains participants trans ont affirmé avoir ressenti une pression de leur milieu de travail pour se conformer à certains stéréotypes de genre. À titre d'exemple, quelques participants hommes ont mentionné devoir faire davantage de travaux physiques au travail, comme bouger des meubles ou transporter des fournitures lourdes. Parfois, suite à la transition, le changement de comportements de collègues à leur égard est si rapide et radical, que certaines personnes trans se sentent déstabilisées par les nouvelles attentes et les nouvelles dynamiques relationnelles (Schilt et Westbrook, 2009; Schilt et Wiswall, 2008). L'étude de Schilt et Westbrook (2009) s'est déroulée en Californie et au Texas entre 2003 et 2007 auprès de 54 hommes trans. Suite à leur transition, plusieurs personnes trans disent avoir eu l'impression que si elles correspondent aux attentes de leur milieu de travail en matière d'apparence physique, cela sera considéré comme une preuve de leur désir de changer leur identité de genre, plus spécifiquement de l'identité de genre projetée aux autres (Schilt et Westbrook, 2009; Rubin, 2006). Ainsi plusieurs d'entre elles préfèrent se conformer aux normes de genre afin de faciliter leur propre transition (Schilt et Connell, 2007). Certaines femmes trans affirment avoir explicitement ressenti la pression d'opter pour un certain type de

féminité afin de mieux s'intégrer au milieu de travail (Schilt et Connell, 2007). Leur comportement contribue alors à reproduire le modèle binaire de genre (Schilt et Connell, 2007). Le changement des interactions avec leur entourage au travail peut aussi être le résultat de pressions implicites ou explicites de la part de collègues de travail (Schilt et Connell, 2007). Tous ces changements permettent aux personnes trans d'obtenir un certain niveau de validation sociale au travail (Schilt et Connell, 2007).

Les personnes trans peuvent donc souffrir d'anxiété concernant leur niveau de performance en matière de genre (Schilt et Connell, 2007). Cette anxiété renforce à nouveau la prédominance d'une conception binaire du genre et peut même entraîner une adhésion rigide à certains stéréotypes de genre (Schilt et Connell, 2007). Étant parfois vulnérables, les personnes trans peuvent croire qu'elles n'ont d'autres choix que de suivre les directives ou les suggestions de leur employeur (Nussbaum, 2010).

Finalement, les attentes concernant les comportements appropriés pour les hommes et pour les femmes peuvent varier selon le mode organisationnel et le contexte du milieu de travail (Schilt et Connell, 2007). Certains problèmes peuvent survenir dans le cadre d'un milieu professionnel construit sur un modèle de reproduction homosociale (Schilt et Wiswall, 2008). La reproduction homosociale consiste à engager des individus qui correspondent à une certaine identité et présentent certaines caractéristiques attribuées généralement à un sexe selon les normes de genre ; une transition dans un tel milieu peut être des plus difficiles (Schilt et Wiswall, 2008). C'est pourquoi certains individus vont préférer changer d'emploi et opter pour un milieu moins discriminatoire (Schilt et Wiswall, 2008).

La présentation de l'état des connaissances relatives au travail montre que les droits des personnes trans, la discrimination économique, la violence et le harcèlement ainsi que d'autres aspects spécifiques à la période de transition et à l'environnement de

travail sont des éléments à prendre en considération pour examiner les expériences des personnes trans qui effectuent une transition au sein d'un même milieu de travail. Le prochain chapitre présente le cadre conceptuel en s'attardant sur l'identité de genre et le soutien social, deux notions essentielles pour comprendre les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail.

CHAPITRE III

CADRE CONCEPTUEL

Dans la présente recherche, le cadre conceptuel se base principalement sur deux concepts autour desquels il est possible de représenter et d'articuler les enjeux liés à la transition vers un genre d'identification autre que le genre assigné, et ce, dans le cadre d'un milieu de travail. Cette section sera donc divisée en deux parties, soit : 1) l'identité de genre; et 2) le soutien social.

3.1 IDENTITÉ DE GENRE

La notion de genre, ses enjeux et ses contrastes sont au centre même de ce mémoire. Il existe de nombreux discours sur le genre qui divergent en fonction du contexte politique, du contexte historique et du contexte religieux (Dorlin, 2008). Le discours de Bereni vis-à-vis le genre est pertinent et directement en lien avec le sujet de cette recherche. Bereni (2012) propose une définition de ce concept structurée autour de quatre dimensions centrales : « le genre est une construction sociale, le genre est un processus relationnel, le genre est un rapport de pouvoir et le genre est imbriqué dans d'autres rapports de pouvoir » (Bereni, 2012, p. 7). La première dimension fait allusion au fait que le genre est construit par la société et qu'il n'est pas déterminé par l'anatomie (Bereni, 2012). La seconde dimension souligne que les catégories de genre se construisent en opposition et en comparaison l'une avec l'autre et que le genre doit donc s'analyser comme un processus qui met en relation les catégories du masculin et du féminin (Bereni, 2012). Puis, la troisième dimension soutient que les différences entre les genres sont hiérarchisées (Bereni, 2012). Finalement, le genre se retrouve

aussi à l'intersection d'autres relations de pouvoir comme l'âge, l'origine ethnique, la classe sociale, etc. (Bereni, 2012). Dans le cadre de cette étude, nous nous intéressons plus particulièrement à la notion de genre en tant que processus relationnel.

En lien avec la théorie féministe qui tente d'analyser et de déconstruire plusieurs distinctions rigides en fonction des genres, la notion de genre comme processus relationnel permet d'illustrer plusieurs dichotomies sur le plan des rôles et des tâches qui opposent les hommes et les femmes (Dorlin, 2008). La différenciation des genres masculin et féminin, qui est au centre des rapports sociaux de sexe, module plusieurs aspects du quotidien comme les attitudes, les expressions, les comportements et même l'habillement attribués à l'un et l'autre sexe (Collin, 2004). Cette constante division des genres, du masculin et du féminin, crée une opposition continue entre eux ainsi qu'une division des pouvoirs et une hiérarchisation des individus (Collin, 2004). La binarité du genre dans la société d'aujourd'hui détermine que « les individus appartiennent soit au sexe masculin, soit au sexe féminin, conformément à leur sexe assigné à la naissance » (CODP, 2014). Cette binarité n'offre pas la possibilité à un individu de s'identifier autrement ou d'exprimer une certaine fluidité entre les deux genres (CODP, 2014).

L'interaction quotidienne avec les autres se voit donc teintée par cette division binaire des genres (Mellini, 2009; Schilt et Connell, 2007). En effet, dès leur naissance, les individus sont socialisés en fonction du genre qui leur est attribué selon leur sexe biologique (Bereni, 2012). Simone de Beauvoir faisait allusion à cette socialisation de genre lorsqu'elle écrivait : « On ne naît pas femme, on le devient » (1949). À la fois de façon implicite et explicite, la socialisation de genre exige donc que l'individu incorpore et apprenne certains comportements et certaines normes en fonction du genre qui lui a été assigné. À leur tour, ces normes comportementales orientent la manière dont les individus entrent en interaction et s'intègrent les uns avec les autres. L'ensemble de cette socialisation de genre crée des différences entre les individus

(Bereni, 2012). Outre la socialisation de base, à travers la famille, l'école et les médias, le quotidien de tous est rempli d'agents périphériques de socialisation différenciés selon le genre (Dafflon Nouvelle, 2006). Les agents périphériques de socialisation se définissent comme étant « des objets qui composent l'environnement matériel et symbolique des individus dès leur plus jeune âge, et qui, d'une certaine manière, inculquent le genre à distance : jouets et vêtements, d'une part, produits culturels d'autre part » (Dafflon Nouvelle, 2006). Par exemple, tout au long de la vie, les différents morceaux de vêtements et leurs couleurs mettent l'accent sur cette socialisation différenciée (Dafflon Nouvelle, 2006). Dans un même sens, les stéréotypes de genre sont définis comme étant « la structure des croyances sur les attributs personnels des hommes et des femmes » (Nelson, 2009). Ces croyances concernent principalement les attitudes, les traits de personnalité, les comportements et l'apparence physique (Nelson, 2009). Certains stéréotypes de genre souvent attribués aux hommes, comme la force physique et la violence, sont aussi souvent tenus pour acquis lors de l'embauche (Bereni, 2012).

Puis, l'apprentissage de l'utilisation du bon genre grammatical lorsque l'on s'adresse aux autres renforce aussi la socialisation des individus en fonction de leur genre (Bereni, 2012). Cette socialisation s'imbrique également dans des environnements matériels différenciés selon le genre (Dafflon Nouvelle, 2006). En ce sens, Goffman mentionne que « la ségrégation des toilettes est présentée comme une conséquence naturelle de la différence entre les classes de sexe, alors qu'en fait, c'est plutôt un moyen d'honorer, sinon de produire, cette différence » (Goffman, 2002, p. 82). L'utilisation du bon genre grammatical et les environnements matériels différenciés représentent des mécanismes spécifiques de la socialisation du genre.

Tout au long de son existence, l'individu doit apprendre à jongler avec cette socialisation afin de situer sa propre identité de genre dans la société (Darmon, 2006). Rappelons-le, l'identité de genre réfère à l'expérience subjective de son genre par

l'individu, et recouvre un spectre de possibilités telles qu'homme, femme, homme et femme, ni homme ni femme (Veltman et Chaimowitz, 2014). Selon West et Zimmermam (2009), « la socialisation de genre tend à exclure ceux qui ne rentrent pas dans les catégories ». Ainsi, les processus de socialisation de genre font en sorte que les individus trans sont souvent amenés à choisir l'une des deux options acceptées en matière de genre et l'adaptation à un tout nouveau mode de fonctionnement – la transition de genre – peut être assez déstabilisante (Schilt et Connell, 2007). Elle présuppose une série d'apprentissages, une resocialisation en quelque sorte, concernant une série d'aspects à travers lesquels s'extériorise l'expression de genre, tels que l'habillement, les gestes, le maintien, les attitudes, la voix, les activités, etc. (Veltman et Chaimowitz, 2014).

C'est dans ce même ordre d'idée que le sociologue Erving Goffman utilise le concept de la présentation de soi (Bereni, 2012). La présentation de soi fait allusion au fait que « les interactions de la vie quotidienne [sont] comme une scène de théâtre sur laquelle se joue une représentation de la réalité où chaque acteur cherche à faire passer une image de lui-même » (Goffman, 1973). Ce concept fait un lien direct avec la notion de « passage », souvent employée par la population trans, afin d'évoquer leur habileté à se faire reconnaître en fonction de leur identité de genre (Schilt, 2006).

Encore aujourd'hui, la socialisation de genre est aussi présente au sein de l'environnement de travail (Bereni, 2012). Les hommes et les femmes sont socialisés selon leur genre sans pour autant que les uns soient plus ou moins socialisés que les autres. C'est dans le résultat de cette socialisation que l'on retrouve les différences et les inégalités. Le milieu de travail est un environnement social qui reproduit ces différenciations et ces inégalités (Acker, 2006). À cet effet, les hommes et les femmes n'obtiennent pas les mêmes conditions de travail et les mêmes postes (Bereni, 2012). De plus, il existe une différenciation entre les métiers exercés par les hommes et par les femmes (Bereni, 2012). En effet, on remarque que sur le marché du travail, les

femmes sont davantage présentes dans le milieu de la santé, l'éducation et les services sociaux (Bereni, 2012). Des qualités comme la compassion et la gestion des émotions, souvent attribuées aux femmes dans la sphère privée, sont parfois considérées comme des acquis lors de l'évaluation des compétences pour un emploi (Bereni, 2012). Dans un même temps, les hommes occupent la majorité des postes dans le secteur des transports, de la construction et de la politique (Bereni, 2012).

Les inégalités entre les hommes et les femmes au travail concernent aussi la rémunération, les conditions de travail et le prestige social de certains métiers. Cette segmentation est présente selon les différents types d'emplois, mais aussi au niveau des inégalités salariales et des conditions de travail (Bereni, 2012). Selon Bereni (2012), les interactions dans le milieu du travail sont propices à l'émergence de conflits et d'une compétition entre les travailleurs. Ces interactions sociales contribuent à leur façon à modeler les identités de genre au travail (Bereni, 2012).

Ceci démontre clairement que certaines attentes sociales quant à l'expression de genre sont présentes dans le milieu du travail. Pour ce mémoire, nous retiendrons la définition globale de l'expression de genre comme étant la façon de présenter son genre (Bereni, 2012). La Commission ontarienne des droits de la personne définit plus spécifiquement l'expression de genre comme désignant les comportements, les émotions, l'apparence et tous les autres moyens qu'une personne utilise pour exprimer son genre en public (CODP, 2014). Cette définition incorpore aussi l'utilisation d'un prénom et de pronoms lorsque l'on s'identifie (CODP, 2014). C'est cette définition que nous retiendrons dans le cadre de ce mémoire.

Pour Money et Ehrhardt (1972), le genre de chaque individu s'extériorise dans les deux sphères : le rôle de genre fait davantage état de l'expression de son genre dans la sphère publique, tandis que l'identité de genre concerne la sphère plus privée (Money et Ehrhardt, 1972). Les rôles de genre renvoient aux attentes créées par la société en

ce qui concerne les comportements féminins et masculins (Nelson, 2009). Tout comme les comportements, les attitudes sont divisées et étiquetées en fonction de ce qui devrait être masculin ou féminin (Nelson, 2009).

La définition de l'identité de genre utilisée dans le cadre de ce mémoire se distingue de celle proposée par Money et Ehrhardt. Nous retiendrons plutôt la définition proposée dans les principes de Jogjakarta, selon laquelle l'identité de genre consiste à faire « référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire » (Commission internationale de juristes et Service international pour les droits de l'homme, 2007).

Les principes de Jogjakarta affirment que ni l'orientation sexuelle ni l'identité de genre ne devraient pas être une source de discrimination ou d'abus, car il s'agit de droits de la personne (Commission internationale de juristes et Service international pour les droits de l'homme, 2007). Les 29 principes de Jogjakarta rappellent que tous les êtres humains possèdent certains droits, et ce, peu importe leur identité de genre (Commission internationale de juristes et Service international pour les droits de l'homme, 2007).

Il sera donc intéressant d'analyser les expériences des personnes trans afin de vérifier si l'identité de genre a un impact sur les interactions sociales lors de la transition dans un milieu de travail. Plus précisément, il s'agira d'explorer comment la transition sociale, médicale et légale, d'une identité de genre vers une autre s'imbrique dans le milieu de travail et quels sont ses impacts sur les interactions qui s'y déroulent.

3.2 SOUTIEN SOCIAL

Le soutien social se définit comme étant « un échange de ressources en provenance des autres qui est perçu comme bénéfique par le destinataire » (Davey *et al.*, 2014). Il peut être présent sous plusieurs formes : le soutien émotionnel, instrumental, informationnel et de valorisation (Davey *et al.*, 2014). Le soutien émotionnel fait référence à l'empathie, l'amour et la confiance prodigués par une autre personne (Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997). Le soutien instrumental, quant à lui, se définit par la provision de services et de biens (Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997). Puis, le soutien informationnel consiste à fournir les renseignements nécessaires pour soutenir une personne durant des moments de stress ou en réponse à des besoins particuliers (Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997). Finalement, le soutien de valorisation permet aux individus de se sentir valorisés et se sentir appuyés dans leur affirmation de soi (Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997).

Le soutien social est offert par le réseau social qui entoure un individu (Caron et Guay, 2005). Ce réseau fait référence à « l'ensemble des liens sociaux stables qu'entretient un individu » (Caron et Guay, 2005). En fonction de sa taille et de sa densité, le réseau social personnel de l'individu peut soutenir ou non celui-ci lorsqu'il en a besoin (Caron et Guay, 2005). Tous les individus sont unis par des liens sociaux nombreux et diversifiés (Paugam, 2008). Ces liens créent une forme d'interdépendance sur le plan social (Paugam, 2008). Ils permettent aux individus de développer un sentiment de protection et de reconnaissance envers les différents groupes sociaux qui les entourent (Paugam, 2008). Ces liens sociaux remplissent aussi des fonctions essentielles qui permettent aux individus de conserver un certain équilibre dans leurs relations (Caron et Guay, 2005). En effet, en offrant un soutien émotionnel, le réseau social permet de s'intégrer socialement et de se sentir important et essentiel (Caron et Guay, 2005). De plus, le soutien social confirme la valeur de chacun et permet d'obtenir une aide tangible (Caron et Guay, 2005). Le milieu de

travail s'inscrit donc parmi l'ensemble des liens sociaux développés avec l'entourage (Paugam, 2008). Les individus accomplissent des tâches dans leur environnement de travail afin d'entretenir les liens sociaux dans l'exercice de leur emploi (Paugam, 2008).

En général, le soutien social semble être bénéfique pour les individus de deux façons (Davey *et al.*, 2014). Tout d'abord, le fait de percevoir du soutien de la part d'une ou de plusieurs personnes permet à un individu de se sentir davantage accepté, aimé par ses proches et d'établir un sentiment d'appartenance vis-à-vis de son entourage (Davey *et al.*, 2014). Cette intégration sociale amène l'individu à bâtir son réseau social personnel et à maintenir un soutien réciproque avec les personnes qui en font partie (Caron et Guay, 2005). Celui-ci se sentira donc nécessaire et utile (Caron et Guay, 2005). Puis, ce réseau permet aussi de protéger l'individu contre la discrimination et de soutenir les individus qui l'ont vécu (Davey *et al.*, 2014). En ce sens, le soutien social a un effet positif significatif sur l'individu en lui apportant de la sécurité, de la stabilité et du bien-être (Caron et Guay, 2005; Dargie *et al.*, 2014).

Plusieurs recherches sur le sujet mentionnent que le soutien social procure un effet positif sur l'estime de soi, l'humeur et les comportements d'adaptation auprès de la plupart des gens (Caron et Guay, 2005; Cohen, 2004; Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997). En effet, l'étude de Caron et Guay (2005) relève que le soutien social amène l'individu à adopter davantage de comportements sains et à prendre soin de lui-même. De plus, il aide les personnes à mieux gérer le stress, l'anxiété et les symptômes de la dépression (Caron et Guay, 2005; Dargie *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997; Nemoto *et al.*, 2011). Ainsi, lorsqu'il est actif, il agit positivement sur la santé mentale des individus, tandis que lorsque les interactions sociales sont négatives, l'effet peut s'inverser (Caron et Guay, 2005). En effet, le manque de soutien social a un impact considérable sur la santé mentale et est souvent relié à la dépression et aux pensées suicidaires (Davey *et al.*, 2014). Pour les personnes trans, il est souvent

associé à un inconfort et à un sentiment d'insécurité lorsqu'elles se retrouvent en contexte social (Nemoto *et al.*, 2011).

Dans l'étude de Dargie *et al.* (2014), les participants et participantes cisgenres, lesbiennes, gais et bisexuel-le-s (LGB) ont rapporté significativement plus de soutien social que les participants trans. Selon cette étude, les personnes trans reçoivent généralement moins de soutien de la part de leur famille, leurs amis et leur entourage. L'habilité des personnes trans à former et à maintenir leurs relations sociales se voit parfois troublée par la stigmatisation liée à l'identité trans (Davey *et al.*, 2014). Le soutien social qui en découle peut donc sembler se réduire pour ces individus (Davey *et al.*, 2014). Dans l'étude de Davey *et al.* (2004), la présence du soutien social est associée de façon significative à la qualité de la vie et à la satisfaction de la vie.

Le soutien instrumental et informationnel quant à l'accès aux documents d'identification et aux procédures bureaucratiques s'avère une source d'aide importante pour les personnes trans (Davey *et al.*, 2014). De plus, le soutien social serait d'autant plus important lorsqu'il y a absence de ressources pour les personnes trans (Cohen, 2004). Les résultats de l'étude de Dargie *et al.* (2014) relèvent le besoin de donner accès à des ressources afin de soutenir socialement les personnes trans pour qu'elles puissent mieux s'adapter aux changements physiques et psychologiques liés à la transition.

La période de transition nécessite de bonnes habiletés interpersonnelles afin de faire face aux changements qui peuvent survenir sur le plan du soutien social (Claes *et al.*, 2014). Dans l'étude de Klein *et al.* (2015), les participants trans mentionnent que le fait d'obtenir le soutien d'au moins une personne de leur entourage aide déjà grandement. Pour certaines personnes trans, ce soutien permet de briser l'isolement et de rester en contact avec les autres lors de la période de transition (Schrock *et al.*, 2004). Les groupes de soutien pour les personnes trans offrent la possibilité à celles-

ci d'obtenir de l'appui et l'accès à certaines ressources existantes (Schrock *et al.*, 2004).

Le soutien social est aussi régi par une multitude de facteurs propres aux individus et aux circonstances qui entourent leur transition (Caron et Guay, 2005; Klein *et al.*, 2015). L'âge, la situation économique individuelle, le contexte économique, politique, et urbain sont aussi des facteurs mentionnés par les personnes trans comme ayant un impact sur le soutien social qu'elles obtiennent durant leur transition (Klein *et al.*, 2015).

Le but premier de cette étude est d'explorer les expériences des personnes trans lors de leur transition au travail. Cette étude vise à répondre à la question suivante : Quelles sont les expériences des personnes trans qui font une transition de genre au sein d'un même emploi en ce qui concerne les interactions sociales avec leur milieu de travail? Plus précisément, ce mémoire vise à répondre aux deux sous-questions suivantes : Comment s'est déroulée l'expérience de la transition de genre dans le milieu de travail sur les plans de l'identité, des interactions avec l'entourage et de l'insertion dans le milieu de travail? Et, selon l'expérience des personnes trans, quelles formes de soutien social perçu ont-elles reçues lors de leur transition dans leur milieu de travail?

CHAPITRE IV

MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre vise à présenter la méthodologie utilisée lors de cette étude. Les différentes sections de ce chapitre aborderont les points suivants : 1) la description du projet; 2) les procédures et le recrutement; 3) la description des participants; 4) le déroulement des entrevues, 5) les procédures d'analyse des entrevues et 6) les considérations éthiques.

4.1 DESCRIPTION DU PROJET

Ce projet de mémoire vise à documenter et mieux comprendre les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail suite à leur transition. Plus précisément, il s'agit d'examiner les enjeux vécus en lien avec le processus de transition lorsque celle-ci s'effectue dans le cadre du maintien d'un même environnement professionnel.

Afin d'y parvenir, une démarche qualitative fut préconisée pour cette recherche. Cette démarche a été choisie, car elle permet d'explorer un phénomène et de l'étudier au quotidien (Creswell, 2012). La recherche qualitative permet aussi d'obtenir des renseignements détaillés et riches en contenu (Creswell, 2012). Puisque ce projet de mémoire vise à explorer les expériences des personnes trans, il est donc pertinent de recourir à ce type de recherche afin d'y parvenir.

Dans l'objectif d'explorer les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail, nous avons choisi de réaliser des entrevues en face à face.

L'entrevue de recherche est une interaction verbale qui permet de questionner les participants sur plusieurs aspects, dont leurs expériences (Savoie-Zajc, 2009). Cet échange permet ainsi de « [produire] un savoir socialement construit » (Savoie-Zajc, 2009).

Plus précisément, des entrevues semi-dirigées ont été préconisées dans le cadre de ce mémoire. Ce type d'entrevue est dirigé par la chercheuse, tout en gardant une souplesse dans son déroulement (Savoie-Zajc, 2009). Le fait d'opter pour des questions semi-dirigées a permis d'aller explorer certains thèmes tout en permettant aux participants d'avoir la liberté d'aborder les aspects les plus significatifs pour eux. C'est pourquoi le type d'entrevue nous a paru pertinent puisque cette étude vise à explorer les expériences et le vécu des personnes trans.

L'entrevue semi-dirigée repose sur trois postulats (Savoie-Zajc, 2009). Tout d'abord, elle permet de mettre en relation et d'unifier les éléments abordés lors de celle-ci (Savoie-Zajc, 2009). Ensuite, lors d'une entrevue de ce type, « la perspective de l'autre a du sens », ce qui implique que son partage permet de développer cette connaissance de la perspective de l'autre et de l'explorer (Savoie-Zajc, 2009). Puis, ce type d'entrevue permet de saisir la réalité d'un moment dans un contexte précis (Savoie-Zajc, 2009). Il s'agit donc d'une interaction verbale impossible à reproduire, unique et situationnelle (Savoie-Zajc, 2009). L'entrevue semi-dirigée permet de « rendre explicite l'univers de l'autre, de [comprendre] le monde de l'autre et d'apprendre et structurer leur pensée » (Savoie-Zajc, 2009). Cette interaction verbale permet donc dans un temps et une situation précise d'échanger avec les participants sur leurs expériences liées à la transition en milieu de travail. Ce type d'entrevue était donc en adéquation avec l'objectif du projet de recherche.

4.2 PROCÉDURES ET RECRUTEMENT

Dans le but d'explorer le sujet de ce projet de recherche, nous avons fait appel à un échantillon de volontaires (Beaud, 2009). Cette technique consiste à rejoindre des participants qui désirent participer de façon volontaire au projet de recherche (Beaud, 2009). Ce type d'échantillon est souvent préconisé en recherche sociale, car il permet de faire une étude exploratoire avec peu de ressources humaines et financières (Beaud, 2009). Notre étude fait donc appel à un échantillon non probabiliste.

Afin de répondre aux critères d'admissibilité, le participant devait avoir vécu sa transition dans un milieu de travail. Les participants pouvaient s'identifier au genre féminin, masculin, aux deux genres ou à aucun. Aucune restriction n'a été imposée en fonction de l'âge des participants ni en ce qui concerne l'âge au moment de la transition. Par contre, la transition devait avoir été complétée dans les cinq dernières années. Ainsi, il serait possible d'obtenir un portrait assez récent des expériences de transition identitaire en milieu de travail.

Pour parvenir à recruter ces participants, une collaboration s'est avérée nécessaire avec les organismes et les associations qui regroupent les populations trans, afin d'y laisser des affiches de recrutement (voir Appendice A). Les principaux endroits ciblés ont été les suivants : Aide aux transsexuels et transsexuelles du Québec (ATQ), Action Santé travesti(e) et transsexuel(le) du Québec (ASTT(e)Q), Centre 2110, Chaire de recherche sur l'homophobie, Néo, l'Alliance Arc-en-ciel (auparavant connue sous le nom de GBLT Québec), L'Alternative à l'Université de Montréal, Center for Gender advocacy, Comité LGBT de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), McGill University Sexual Identity Centre (MUSIC) et le Projet Caméléon de l'organisme Iris Estrie (Projet Caméléon). Afin d'augmenter la visibilité

de l'étude, la même affiche fut envoyée par courriel à ces organismes. Plusieurs d'entre eux l'ont aussi affiché sur leurs réseaux sociaux respectifs comme Facebook.

4.3 DESCRIPTION DES PARTICIPANTS

Les moyens de recrutement déployés ont permis d'obtenir un échantillon de volontaires en concordance avec la définition précédemment mentionnée, composé d'hommes trans ou de femmes trans, pour participer à cette étude. Au final, l'échantillon est composé de 12 personnes trans, soit 10 femmes trans et 2 hommes trans. Au moment de l'entrevue, les participants étaient âgés de 27 à 61 ans. Trois participants avaient moins de 40 ans, six participants entre 40 et 55 ans et trois participants avaient plus de 55 ans.

Lors de la réalisation des entrevues, huit participants habitaient la grande région métropolitaine de Montréal, deux habitaient la région des Cantons-de-l'Est, un habitait la région de Québec et un dernier habitait la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

En se basant sur les critères de l'Institut de la statistique du Québec sur la taille des établissements (2013), deux participants travaillaient dans de petites entreprises, trois dans de moyennes entreprises et sept dans de grandes entreprises. Quatre des participants occupaient des postes de direction et les autres étaient des employés. Les environnements professionnels des participants couvraient plusieurs domaines d'emploi. Selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (Institut de la statistique du Québec, 2013), deux participantes travaillaient dans le secteur des soins de santé et l'assistance sociale, une participante dans le secteur primaire, deux participants dans le secteur des services d'enseignement, quatre

participants dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques et trois participants dans le secteur du commerce³.

4.4 DÉROULEMENT DES ENTREVUES

Selon le cas, les entrevues se sont déroulées dans des locaux de la Chaire de recherche sur l'homophobie à l'UQAM, dans des lieux publics (cafés et restaurants) et dans la résidence de certains participants. Ces lieux ont été choisis par les participants eux-mêmes, en fonction de leurs disponibilités, de leurs préférences et de leurs convenances. Les entrevues ont duré en moyenne une heure et trente minutes. La plus courte entrevue a duré cinquante minutes, tandis que la plus longue s'est déroulée pendant deux heures et trente minutes.

Lors de chaque entrevue, au moment de l'accueil, un bref retour sur la présentation du projet a été réalisé par la chercheuse afin de rappeler les buts de l'entrevue. Cette introduction a permis d'obtenir des renseignements préliminaires pour adapter le schéma d'entrevue et le vocabulaire à utiliser durant celle-ci (Savoie-Zajc, 2009). Par exemple, puisque le sujet de l'identité de genre contient une terminologie variée, la chercheuse reprenait les termes utilisés par les participants afin de faciliter leur compréhension des questions. Puis, un retour sur la confidentialité de l'échange et sur les considérations éthiques de l'étude ont été faits afin d'obtenir un consentement libre, éclairé et continu de la part des participants (Crête, 2009). Les participants ont été informés qu'ils pouvaient renoncer à leur consentement en tout temps lors de l'entrevue ou lors de la poursuite de la recherche.

³ Nous avons choisi de ne pas présenter les caractéristiques sociodémographiques des participants sous forme de tableau, car le recoupement des informations pourrait permettre de les identifier.

Les entrevues semi-dirigées ont été réalisées avec l'aide d'un schéma d'entrevue (voir Appendice B). Le schéma d'entrevue est une structure de base qui comprend les thèmes et les sous-thèmes principaux liés au cadre théorique de la recherche, qui permet de guider la chercheuse lors de l'entrevue (Savoie-Zajc, 2009).

Avec l'autorisation des participants, les entrevues ont été enregistrées à l'aide d'un magnétophone portatif (Savoie-Zajc, 2009). De plus, tous les participants ont autorisé la prise de notes lors des entrevues. La prise de notes permet de noter des éléments clés, des propos importants et des thèmes à approfondir (Savoie-Zajc, 2009). La prise de notes de la chercheuse a permis de cibler les thèmes et éléments importants à aborder avec les participants et leurs expériences vis-à-vis de ces thèmes.

Tout d'abord, les participants ont été questionnés sur leurs expériences dans l'exercice de leur fonction, le rapport aux lieux physiques et à l'équipement. Ensuite, ceux-ci ont été amenés à élaborer sur leurs interactions sociales positives et négatives avec leurs collègues, leurs superviseurs, et le cas échéant, avec leur clientèle. Puis, la nature de ces interactions a été questionnée plus en profondeur afin de les amener à aborder l'expression de leur genre, le soutien qu'ils ont perçu et les autres dimensions de leurs expériences.

Afin de conclure l'entrevue, la chercheuse a fait un bref retour sur les principaux éléments mentionnés par les participants afin de s'assurer de la compréhension de ceux-ci (Savoie-Zajc, 2009). La chercheuse a remercié les participants pour leur temps et leur implication dans cette étude. Finalement, elle les a informés sur l'échéancier du mémoire et les moyens pour la contacter au besoin.

4.5 PROCÉDURES D'ANALYSE DES ENTREVUES

À partir des enregistrements sonores, les entrevues ont été transcrites intégralement mot à mot. C'est cette transcription que l'on appelle un verbatim (Savoie-Zajc, 2009). Les thèmes et les dimensions abordés par les participants ont ensuite été codés à l'aide du logiciel d'analyse qualitative de données NVivo. L'utilisation du logiciel informatique permet de systématiser la codification (Paillé, 2012). La codification consiste à faire ressortir les thèmes des témoignages des participants de façon objective et exhaustive (Paillé et Mucchielli, 2012). L'ensemble des codes ressortis des entrevues est ensuite catégorisé et hiérarchisé (Paillé et Mucchielli, 2012). L'ensemble des éléments intéressants abordés par les participants a donc été codé en fonction du sujet de ceux-ci. Ensuite, certains codes ont été combinés afin de rassembler les expériences et les propos similaires. Si les renseignements recueillis le permettent, ces catégories peuvent ensuite être quantifiées afin de faire ressortir le nombre de participants qui ont tenu des propos semblables (Paillé et Mucchielli, 2012). Ceci a été réalisé dans le cadre de cette étude afin d'être en mesure d'observer l'importance et la récurrence de certains thèmes abordés par les participants.

Suite à la mise en commun de tous les renseignements recueillis, il a été possible de cerner et d'identifier les thèmes récurrents mentionnés par les participants trans, afin de bien rendre compte des expériences de ces personnes en fonction de leurs interactions sociales.

4.6 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Afin d'assurer la confidentialité des données et un consentement éclairé, plusieurs moyens ont été mis en place. Tout d'abord, avant le début des entrevues, les participants ont été informés des moyens mis en œuvre pour assurer la confidentialité

de l'entretien (voir Appendice C). Le partage de cette information permet à l'interviewé d'exercer un choix libre et éclairé quant à sa participation au projet de recherche (Crête, 2009). Le consentement éclairé exige de fournir assez d'information au participant afin qu'il puisse prendre conscience des conséquences qui pourraient découler de sa participation à l'étude et ainsi faire le choix d'y participer ou non (Crête, 2009).

Les participants ont été invités à signer le formulaire de consentement qui comprenait les informations sur l'étude, les avantages et les risques de celui-ci et les coordonnées des personnes responsables (voir Appendice C). Afin de s'assurer que les informations recueillies restent confidentielles et que l'information obtenue soit conservée d'une façon sécuritaire, les documents imprimés ont été conservés dans un classeur verrouillé dans un lieu non accessible au public tout au long de la recherche, et le seront encore pendant un an après la fin de l'étude. Puis, tous les documents informatiques sont conservés dans un ordinateur et protégés par l'utilisation d'un mot de passe. Ces mesures permettent de s'assurer qu'aucune information ou renseignement concernant les participants ne soit diffusé par mégarde (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 2014).

Pour l'ensemble des participants, des mesures ont été utilisées afin de dépersonnaliser les données qui permettraient de les identifier. Les prénoms utilisés dans le cadre de cette étude font référence à des pseudonymes fictifs. L'anonymisation des informations concernant les participants permet de réduire les risques en lien avec l'identification (Crête, 2009; CRSHC, 2014). Finalement, ce mémoire a obtenu l'approbation du Comité d'éthique du département de sexologie de l'UQAM (voir Appendice D).

CHAPITRE V

RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats obtenus suite à l'analyse des entrevues réalisées auprès des participants de cette étude. Les différentes sections de ce chapitre seront les suivantes : 1) les stratégies de transition; 2) l'annonce de la transition; 3) les réactions des collègues; 4) les réactions des superviseurs, 5) les réactions du département des ressources humaines, 6) les réactions de la clientèle, 7) l'environnement de travail, 8) le soutien reçu avant, pendant et après la transition et 9) les facteurs perçus comme pouvant faciliter la transition au travail.

5.1 STRATÉGIES DE TRANSITION

Les personnes interviewées semblent opter pour deux stratégies différentes lorsqu'elles font leur transition en milieu de travail : la stratégie planifiée et la stratégie improvisée. Nous verrons en quoi consiste chaque stratégie ainsi que les avantages et les inconvénients qui s'y rattachent selon les expériences rapportées par les participants.

5.1.1 Stratégie planifiée

La stratégie planifiée s'applique lorsque la personne s'est préparée d'une ou plusieurs façons avant de commencer sa transition dans le milieu de travail. Les participants

ont parfois fait appel à de l'aide extérieure au milieu de l'emploi afin d'y parvenir. Certains ont eu recours à des psychologues, à des consultants ou à des avocats.

Quatre participantes âgées de plus d'une quarantaine d'années ont eu recours à la stratégie planifiée lors de leur transition en milieu de travail. C'est le cas de Patricia, qui travaille dans une grande entreprise dans le secteur du commerce, et de Marianne qui est dans une grande entreprise dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale.

J'ai rencontré la directrice des ressources humaines. Je trouvais ça important de suivre une hiérarchie. Je trouvais ça important de mettre en place un plan d'action et de communication approprié. (Patricia, 43 ans)

J'avais planifié mes choses pour ces rencontres. 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)

5.1.1.1 Avantages de la stratégie planifiée

Ces participants rapportent que la planification de leur transition témoigne du sérieux de leur démarche. Selon eux, la préparation a permis à leurs collègues d'avoir une meilleure compréhension de leur transition. Parmi ces participants, certains ont aussi mentionné que leur choix a été respecté et ils attribuent cela à leur planification et au fait d'avoir eu recours à des professionnels lors de cette démarche.

Ç'a toujours rassuré lorsque je parlais des professionnels qui m'entourent. Ils [les collègues] ont vu que c'était une démarche structurée. (Edith, 49 ans)

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)

Un autre avantage relevé par deux participantes est que la préparation a permis de les mettre eux-mêmes en confiance dès le début de leur transition au travail.

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)

5.1.1.2 Inconvénients de la stratégie planifiée

Le premier inconvénient rapporté par deux participantes concerne l'incompréhension qui persiste chez l'entourage, malgré la préparation mise en place. Cette incompréhension peut éventuellement devenir une source de conflits. Autrement dit, cette stratégie ne suffit pas pour aplanir toutes les difficultés.

Ils [les collègues et les superviseurs] ne comprenaient pas. Je ne comprenais pas pourquoi ils ne comprenaient pas. (Marianne, 54 ans)

Un second inconvénient est que malgré la préparation, deux participantes ont constaté qu'elles devaient respecter le rythme d'adaptation de leur entourage. Certains collègues et cadres ont eu besoin d'un certain temps pour faire le deuil de leur ancien collègue.

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. (Edith, 49 ans)

Un troisième désavantage mentionné par deux interviewés est que l'annonce planifiée de la transition et la préparation du milieu à cet événement peuvent faire ressortir des

craintes portant sur l'anticipation des changements que pourrait créer la transition. C'est le cas de Carmen qui travaille dans une grande entreprise et qui a pris conscience des craintes présentes dans son milieu.

Ils [les superviseurs] avaient très peur que certains interprètent ce qu'ils avaient fait pour moi comme une faveur. (Carmen, 56 ans)

5.1.2 Stratégie non planifiée

À l'opposé, la stratégie non planifiée consiste à commencer sa transition sans préparation personnelle et sans avoir avisé le milieu de travail au préalable. Les participants qui ont opté pour cette stratégie lors de leur transition au travail sont sept femmes et un homme d'âges variés. La plupart des participants ont simplement fait l'annonce dans leur milieu et ils ont ensuite amorcé la transition au travail avec des changements vestimentaires, le changement de nom et les changements au dossier administratif.

Je n'ai pas été exigeante. Je ne leur ai pas demandé la lune. J'arrive comme ça. Ça va être ça à l'avenir et je les tenais au courant. Je fais ci, je fais ça. J'ai commencé mes hormones et ainsi de suite. (Amanda, 60 ans)

5.1.2.1 Avantages de la stratégie non planifiée

Cinq participants ont mentionné vouloir faire avancer le processus plus rapidement. Le fait de ne pas se préparer permet d'entamer la transition dès le moment où la personne désire le faire.

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

Je voulais faire mon coming-out tout de suite. (Sarah, 49 ans)

Ces cinq participants misaient sur une approche personnalisée auprès de leurs collègues ou de quelques-uns d'entre eux, plutôt que sur une démarche encadrée de manière administrative. Trois de ces participants travaillent dans de petites entreprises, tandis que les deux autres travaillent dans de grandes entreprises.

J'aimais mieux aviser tout le monde personnellement. (Amanda, 60 ans)

Tranquillement pas vite, j'ai dit à quelques personnes. Stratégiquement parlant, j'ai parlé avec les personnes discrètes et ça a grandi. (Virginie, 53 ans)

J'ai décidé de le dire à des personnes clés qui allaient le dire à tout le monde dans le magasin. Ça m'a aidé beaucoup. (Adam, 27 ans)

5.1.2.2 Inconvénients de la stratégie non planifiée

Un premier inconvénient associé à cette stratégie, relevé par trois participants, est la difficulté de devoir se répéter et s'expliquer. Le niveau de cette difficulté s'accroît lorsque le travail exige plusieurs interactions avec diverses clientèles et divers partenaires, ce qui nécessite de répéter constamment les informations concernant leur transition et ce qu'elle implique.

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)

Un second inconvénient, relevé lui aussi par trois participants, est l'absence de préparation du milieu, en particulier sur le plan administratif. Lorsqu'il n'y avait pas de préparation, l'employeur n'était pas nécessairement prêt pour entamer le processus

de transition et ce qu'il peut impliquer, par exemple quant aux changements à effectuer dans les dossiers administratifs des participants.

Ils [l'employeur et les ressources humaines] 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)

Pour cinq participants, le fait de ne pas avoir planifié leur transition en milieu de travail a engendré certaines peurs. Dans certains cas, celles-ci se sont estompées avec le temps, tandis que pour d'autres, les peurs sont restées.

J'avais très peur d'être étiquetée. Je suis consciente que pour l'employeur, engager une personne différente, c'est rarement voulu. J'ai voulu démontrer que j'étais capable de faire la job et que j'aime ça. (Virginie, 53 ans)

Je ne parle jamais de ça. J'évite le sujet. Quand *Laurence Anyways* est sorti, ils en parlaient dans la salle à diner. J'avais peur. J'ai appris par après que les gens [les collègues] ne faisaient pas le lien. C'était un film et j'étais moi, ce n'était pas la même chose. (Sarah, 49 ans)

Les premières semaines, c'est sûr que j'étais plus ou moins confortable. Pour moi, c'était tout nouveau et j'avais une petite peur par rapport aux clients. Pour les employés de la compagnie, je n'avais pas de problème. (Kym, 53 ans)

Dans son ensemble, peu importe les stratégies mises en place par les participants, celles-ci comportent à la fois des avantages et des inconvénients.

5.2 ANNONCE DE LA TRANSITION

Pour l'ensemble des participants à cette étude, l'annonce de la transition dans le milieu de travail s'est avérée une étape importante du processus de transition. Alors que l'expérience de chacun est unique et personnelle, certains éléments en lien avec l'annonce ont été vécus par les 12 participants.

5.2.1 Annonce personnalisée

Huit des 12 participants interviewés se sont adressés en personne et individuellement aux personnes avec lesquelles ils travaillent. Quelques participants considèrent plus personnel de discuter avec une personne en face en face ou d'écrire des messages personnalisés pour leurs superviseurs et leurs collègues. Pour eux, le partage de leur histoire leur permettait de présenter d'une façon plus personnelle le changement qui allait avoir lieu au travail.

Je pense que de me dévoiler un peu, ça permettait d'aller au-delà du phénomène. J'étais ouverte à dévoiler des choses comme ça. (Patricia, 43 ans)

Je connais mon monde. Avec certains, je pouvais être assez intime, tandis que d'autres, c'était plus factuel. (Diane, 61 ans)

J'ai pris le *lead* au bureau de rencontrer chaque personne et de leur expliquer ce que je vivais. (Kym, 53 ans)

Les quatre autres participants ont préféré utiliser une approche administrative et moins personnelle pour annoncer leur transition au travail.

5.2.2 Réactions immédiates suite à l'annonce

Pour tous les participants, l'annonce a suscité des réactions de la part du milieu de travail. Cinq participants rapportent avoir reçu un appui émotionnel de la part de leurs collègues lorsque la transition fut annoncée.

Le premier moment a été le retour après l'annonce. C'a été comme une boule d'amour. (Patricia, 43 ans)

Il y a eu du respect. Il n'y a pas eu de gestes ou de commentaires excessifs. (Marianne, 54 ans)

Cinq autres participants ont mentionné que les collègues et les superviseurs ont réagi en mettant de l'avant leurs incompréhensions, leurs inquiétudes quant à l'impact que cela allait avoir au travail et leurs questionnements sur l'identité de genre.

Il n'y avait pas de réticence, mais il y avait des questionnements. (Carmen, 56 ans)

Quand j'ai fait cette annonce-là, le monde était peut-être un peu intimidé (...) Je pense qu'ils ne se sentaient pas à l'aise. En plus de ne pas être à l'aise avec la réalité trans, ils n'étaient pas à l'aise avec moi. (Maxime, 28 ans)

Pour deux participantes, celles-ci mentionnent qu'elles ont dû faire de l'éducation dans leur milieu de travail concernant l'identité de genre. Ces participantes considèrent que cela faisait partie de leur responsabilité et que cela a permis une meilleure ouverture de la part de leur milieu de travail.

J'ai tout exprimé avec les vrais termes, la transidentité, la transition, ce n'est pas une transformation (...) Sans le vouloir, j'ai quand même sur mes épaules cette responsabilité de faire de l'éducation. Les préjugés ne sont pas les bons mots. C'est surtout de la méconnaissance. Quand les gens en savent plus sur le sujet, c'est là que les barrières tombent. (Edith, 49 ans)

Très bien passé, parce que les gens venaient me voir. Je prenais le temps de leur expliquer, peu importe les questions qu'ils me posaient. (Amanda, 60 ans)

Cette section démontre bien comment l'annonce est une étape importante de la transition en milieu de travail et qu'elle peut différer d'un milieu à un autre.

5.3 RÉACTIONS DES COLLÈGUES

Dans cette section, les résultats sont présentés sous trois divisions, soit : les réactions positives, les réactions négatives et les réactions neutres des collègues. Ces réactions affectent directement les interactions du participant avec ces personnes. Dans l'ensemble, tous les participants occupaient des emplois où ils étaient en interaction avec un ou plusieurs collègues. Selon le milieu de l'emploi, ces réactions sont plus ou moins nombreuses, car certains participants sont souvent en interaction avec leurs collègues, tandis que d'autres le sont moins.

5.3.1 Réactions positives des collègues

Suite à l'annonce de leur transition, les 12 participants relatent avoir eu au moins une interaction qu'ils décrivent en termes positifs avec l'un ou plusieurs de leurs collègues. Pour huit de ces 12 participants, ces réactions étaient multiples et variées lors de la période de transition et après celle-ci. Elles consistent en des paroles, des gestes significatifs comme l'organisation d'événements pour souligner le cheminement de la transition ou encore l'émergence de nouvelles amitiés.

Ils [les collègues] m'ont acceptée quand j'ai eu le résultat de mon changement de nom et les papiers. À l'automne, on est allé manger une quinzaine

d'employés dans un restaurant pour fêter mon changement de nom. (Amanda, 60 ans)

J'ai reçu, en majorité de femmes, des courriels de mes collègues (...) La plupart de mes collègues m'ont donné une tape dans le dos. Je l'ai su par les « bonjours » très appuyés, pour me dire qu'ils étaient à l'aise avec ça. (Patricia, 43 ans)

Au bout de trois minutes [d'explication sur ma transition], ils [les collègues] m'ont applaudie. Ça m'a fait tellement de bien. Je me suis tellement sentie acceptée. (Diane, 61 ans)

5.3.2 Réactions négatives des collègues

Presque tous les participants (11/12) rapportent avoir également vécu des réactions négatives de la part de leurs collègues pendant la transition. Pour dix d'entre eux, ces réactions ont eu lieu sous plusieurs formes, telles que le commérage, la distanciation et le manque de respect.

Sept participants racontent avoir pris conscience que leurs collègues de travail commérait à propos de leur transition en milieu de travail.

La rumeur a commencé à courir dans le département que j'allais peut-être devenir un gars. J'ai laissé cette rumeur-là courir. De toute façon, moi, je suis insensible aux rumeurs et à ce que les autres pensent. (Maxime, 28 ans)

Au bureau, ça commençait à jaser un petit peu (...) Ç'a probablement jaser en arrière, mais ça s'est estompé assez rapidement. (Kym, 53 ans)

Je raccroche [le téléphone après avoir annoncé ma transition à un collègue] et la machine à rumeurs est partie. J'étais contente et libérée (...) Ça faisait mon affaire que ça se sache. (Edith, 49 ans)

Quatre participants affirment avoir constaté une prise de distance de la part de certains de leurs collègues.

Je sens par contre que des gens dans l'usine ne sont pas à l'aise. Sans m'éviter, ils ne cherchent pas à me rencontrer. (Carmen, 56 ans)

Quatre participants ont relevé que les interactions non verbales avec les collègues étaient plus distantes.

C'est toujours des non-dits et le non verbal. C'est difficile à saisir. C'est encore plus difficile d'agir dessus. C'est le pire genre de discrimination, la discrimination indirecte. (Maxime, 28 ans)

Enfin, deux participants mentionnent que certains de leurs collègues ont eu des réactions négatives qui nécessitèrent l'intervention des ressources humaines. Certains collègues avaient de la difficulté à respecter ce changement.

Il y avait d'autres employés qui étaient plus réactifs et plus affectés par rapport à ça, comme si c'était eux. Il y a eu deux cas de ressources humaines. Il y a eu deux employés complètement déstabilisés par mon annonce. Ils ont eu besoin de rencontres personnelles avec les ressources humaines. (Eva, 39 ans)

5.3.3 Réactions neutres des collègues

De par ses fonctions de travail, un participant n'avait pas beaucoup d'interactions avec ses collègues. La situation n'a pas changé à la suite de sa transition. Il fait le constat d'une absence de réactions, tant positives que négatives, de leur part.

Je n'avais pas beaucoup de support. Je n'avais pas de réactions négatives, mais je n'avais pas de réactions d'empathie. C'était ça qui était difficile au niveau social. Il faut vraiment être très fort. (Maxime, 28 ans)

En somme, la plupart des participants ont fait face à des réactions à la fois positives et négatives de la part de leurs collègues.

5.4 RÉACTIONS DES SUPERVISEURS

Dans le cadre de leur profession, l'ensemble des participants rencontrés était en interaction avec des patrons ou des superviseurs.

5.4.1 Réactions positives des superviseurs

Onze des participants interviewés relatent au moins une bonne expérience avec un supérieur immédiat lors de leur transition en milieu de travail. Pour cinq d'entre eux, ces réactions ont été positives tout au long de la transition, tandis que pour les six autres participants, celles-ci étaient plutôt rares.

Cinq participants rapportent que leurs superviseurs ont démontré leur appui pour faciliter l'acceptation par les collègues. Ils ont usé de leur autorité pour soutenir les participants dans les diverses étapes administratives de la transition.

L'ayant avoué à mon boss, quand je suis arrivée à la job, il m'a dit qu'il m'aiderait et qu'il m'appuierait. Il allait être très sévère auprès des collègues.
(Sarah, 49 ans)

Au point où le président de la direction générale est venu me voir et m'a dit de ne pas m'en faire, qu'il allait tout mettre en place et parler à tout le monde.
(Patricia, 43 ans)

Quatre participants considèrent que la réaction positive de la part de leurs superviseurs s'est avérée une grande source de soutien dans leur démarche au travail.

Je pense que c'est mon patron. Il m'a offert un grand soutien. Je savais qu'avec lui, j'avais l'heure juste. S'il y avait quelque chose qui clochait, je l'aurais su. Il m'a serré dans ses bras à un moment donné. C'est lui qui a été mon soutien dans l'entreprise. (Kym, 53 ans)

5.4.2 Réactions négatives des superviseurs

Huit participants disent avoir également vécu une ou plusieurs interactions négatives avec l'un de leurs supérieurs immédiats. Les réactions négatives étaient parfois spontanées ou récurrentes dans certains cas. À titre d'exemple de réactions négatives de leurs patrons ou superviseurs, mentionnons des commentaires déplacés, une surveillance supplémentaire et l'évitement des interactions avec l'employé.

Quatre participants rapportent que leurs superviseurs étaient inconfortables d'interagir avec eux.

Mon patron me disait qu'il allait être inconfortable d'aller manger avec moi, car les gens allaient penser qu'il était avec une transsexuelle. (Kym, 53 ans)

Deux participants mentionnent s'être sentis davantage surveillés et observés par leurs superviseurs.

Il y a beaucoup de cadres et de gestionnaires qui me regardaient et qui ne disaient pas un mot. J'étais sous la loupe de certains gestionnaires et même d'un psychiatre. J'avais comme une pression par rapport à l'idée qu'il y avait une surveillance. (Marianne, 54 ans)

Deux participants relèvent qu'ils avaient l'impression que leurs interactions avec leurs superviseurs nuisaient à leur transition en milieu de travail.

Elle [la gérante] m'a mis le bâton dans les roues pour les toilettes [il n'avait pas accès aux toilettes des hommes]. (Adam, 27 ans)

Dans son ensemble, pour quatre participants les réactions étaient plutôt positives, tandis que pour les autres participants, les réactions étaient à la fois positives et négatives.

5.5 RÉACTIONS DU DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Cinq participants ont parlé des réactions du service ou des responsables des ressources humaines lors de leur transition en milieu de travail. Quatre d'entre eux avaient été voir le service ou les responsables des ressources humaines afin de préparer le début de leur transition et l'annonce au reste de l'entreprise. Les autres participants n'en ont pas parlé, car ils n'avaient pas interagi avec le département ou l'entreprise n'avait pas de département des ressources humaines.

5.5.1 Réactions positives du département des ressources humaines

Dans certains cas, les personnes responsables des ressources humaines se sont avérées utiles et ont adopté une attitude proactive afin de soutenir la démarche de transition de leur employé. Ce soutien administratif fut apprécié par trois des interviewés.

Les ressources humaines ont contacté un service d'aide aux employés. Ils ont commencé à se renseigner de leur côté. Ils en ont parlé ensuite à mon patron et à son supérieur, qui m'ont rencontrée. (Patricia, 43 ans)

J'ai rencontré les ressources humaines en novembre. On a jasé et j'ai expliqué mon histoire. J'avais des photos et j'ai dit que je voulais le faire au travail. On

ne sait pas trop comment dealer avec ça. Ils avaient déjà en tête un plan de communication. Ils étaient ouverts à ce que ça arrive même s'ils n'avaient jamais eu ça. (Carmen, 56 ans)

La fille des ressources humaines est assez ouverte d'esprit. Elle allait s'informer sur la situation. Tu te dis des fois que dans les petites entreprises, ils n'ont peut-être pas nécessairement des formations pour les ressources humaines. Elle a été super correcte et elle m'a bien supportée. (Kym, 53 ans)

5.5.2 Réactions négatives du département des ressources humaines

Deux participants n'ont pas obtenu le soutien qu'ils auraient espéré recevoir. Pour une participante, le soutien initial des ressources humaines s'est ensuite estompé avec le temps.

J'ai vu les ressources humaines une fois pour dire que je recommencerais à voir la clientèle quand mon nom serait changé légalement [le département des ressources humaines ne lui permet pas de changer son prénom dans les documents administratifs avant ce changement légal]. Après ça, je ne les ai jamais rencontrées. Je pense qu'ils étaient contents que je ne les achale pas, que j'aie tout fait par moi-même. (Amanda, 60 ans)

À un moment, j'ai été voir le directeur des ressources humaines. J'ai dit que j'avais eu un problème et pourquoi. Je n'ai pas senti que j'avais un soutien. Ils devaient faire un suivi avec moi périodiquement, mais finalement, ils ne l'ont pas fait. (Carmen, 56 ans)

Dans son ensemble, pour quatre participantes les réactions du département des ressources humaines étaient positives ou négatives, tandis que pour une participante, les réactions étaient à la fois positives et négatives.

5.6 RÉACTIONS DE LA CLIENTÈLE

Dans le cadre de la pratique de leur métier, sept participants interagissent avec une clientèle. Selon leur secteur d'emploi, ils dispensent à cette clientèle des services sociaux, des services en éducation, des services en environnement, des services en gestion, des services en informatique ou des services en alimentation.

5.6.1 Réactions positives de la clientèle

Cinq des participants rencontrés disent avoir eu des réactions positives de la part de leurs clients. Ces expériences positives leur ont permis de continuer à exercer leurs fonctions de travail.

Quatre de ces cinq participants caractérisent ces interactions avec leur clientèle comme positives en raison de l'ouverture d'esprit et de l'absence de jugement de la part de celle-ci.

Le plus bel accueil que j'ai eu, c'est de la part de ceux que j'aide (...) Ils m'ont posé des questions tellement simples et tellement naturelles (...) Pour eux, c'était correct. Dans leur vécu, ils ont vécu de la stigmatisation, donc ils ont moins jugé, moins eu un regard critique sur ce que je vivais. (Marianne, 54 ans)

Trois participants rapportent avoir ressenti de l'appui de la part de leur clientèle, ce qui aurait facilité le maintien de la relation professionnelle suite à la transition en milieu de travail.

Même avec mes clients, je suis une personne qui est très à l'écoute. J'essaie d'aider et de faire le mieux que je peux pour mes clients. C'est apprécié. C'est là que j'ai vu que j'étais appréciée de mes clients en retour. C'est flatteur (...) J'ai fait face à beaucoup de nouveaux clients entre temps (...) En général, ça

toujours bien été. Les clients m'ont très bien reçue. Je n'ai pas perdu de *business*. Au contraire, aujourd'hui, j'ai la force d'aller affronter de nouveaux clients. (Kym, 53 ans)

5.6.2 Réactions négatives de la clientèle

Par contre, quatre participants mentionnent avoir vécu des réactions négatives avec leur clientèle. Ces interactions verbales et physiques ont été vécues de façon explicite dans différents secteurs d'emploi.

Dans le cas de deux participants, la difficulté qui s'est posée avec leur clientèle est attribuée à une perte de confiance en leur capacité professionnelle.

Un malaise au début (...) J'ai senti qu'il [le client] se demandait si j'étais aussi compétente et fiable. Il fallait que je refasse mon lien de confiance (...) Il se demandait s'il allait subir des répercussions. Ça a pris 1 à 2 contrats pour sentir que je n'avais rien perdu. Pas parce que je suis une femme que je serais incompétente, mais plutôt si tous les changements que je vivais auraient un impact. (Patricia, 43 ans)

Puis, deux participants ont dû arrêter d'interagir avec certains clients, car ceux-ci ne voulaient pas faire affaire avec eux.

Il y a juste eu un [client] que ça le dérangeait vraiment beaucoup. Ils ont été obligés de faire un suivi à part et de lui faire comprendre que ça ne le regardait pas (...). Pendant un certain temps, il n'était pas capable d'être proche de moi. On l'a retiré progressivement et on a évité qu'il soit trop près. (Marianne, 54 ans)

Un de ces quatre participants a rapporté avoir vécu des moqueries de la part d'un ou de quelques clients.

Il y a une fois que je n'ai vraiment pas *feelé* avec un client. Un client vraiment méchant (...) Il me regarde et il regarde mon badge en disant : « Bonjour

Madame » (...) Beaucoup de clients se mettent à rire. Ils rient de mon nom sur mon badge. (Adam, 27 ans)

Dans son ensemble, la plupart des participants qui travaillent avec une clientèle ont fait face à des réactions à la fois positives et négatives de la part de celle-ci.

5.7 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Pour l'ensemble des participants interviewés dans le cadre de cette étude, le processus de transition en milieu de travail a eu des répercussions sur leur rapport avec leur environnement de travail. Les principaux cadres d'interaction publics et privés avec d'autres individus se déroulent dans des environnements de travail structurés selon la division des genres. Conséquemment, la transition de genre nécessite une série d'ajustements qui concernent principalement l'identité personnelle au travail, l'habillement et l'utilisation des espaces divisés selon le genre, tels que les toilettes ou les vestiaires.

5.7.1 Identité personnelle

Pour l'ensemble des participants interviewés, le changement de prénom a nécessité quelques ajustements dans leur environnement de travail lors des interactions quotidiennes et lors de l'utilisation de leur boîte vocale et de leur adresse courriel.

En ce qui concerne le changement de nom, six participants pouvaient utiliser le prénom de leur choix à l'oral, mais toute la documentation et le dossier administratif devaient être complétés avec leur prénom reconnu par l'état civil, et ce, jusqu'à l'obtention de leurs nouvelles pièces d'identité.

Au niveau des ressources humaines, c'est certain que tant que mon nom n'a pas été changé, mon talon de chèque ne changeait pas. (Carmen, 56 ans)

Tous les jours, ils [les superviseurs] font une ligne [pour rayer l'ancien prénom sur l'horaire] et ils écrivent Adam [prénom choisi par l'identifiant trans]. J'ai parlé aux ressources humaines. Ils ne peuvent pas tant que mon nom n'est pas changé légalement. (Adam, 27 ans)

L'impossibilité de faire correspondre le prénom et l'expression de genre projetée entraîne diverses conséquences, notamment dans le rapport avec la clientèle.

Le seul problème que j'ai eu au travail, c'était que tant que mon nom n'a pas été changé légalement, l'employeur refusait que je rencontre des clients. (Amanda, 60 ans)

À un moment donné, j'avais vraiment l'air d'un gars et mon nom n'était pas encore changé. J'ai appelé les ressources humaines pour demander si on pouvait faire quelque chose. Je me suis heurté à des « non » systématiques non fondés. (Maxime, 28 ans)

Cinq participants issus de différents secteurs ont été en mesure d'utiliser le prénom de leur choix dans leurs interactions quotidiennes à l'oral et à l'écrit dès le début de la transition, et ce, malgré le temps d'attente lié à la demande de nom.

Ils [les ressources humaines] m'ont fait faire des cartes d'affaires tout de suite sous mon nouveau nom même si mon nom officiel n'est pas encore changé. (Kym, 53 ans)

L'emploi du nouveau prénom choisi par les personnes qui font une transition est aussi un aspect important dans les interactions avec l'entourage de travail. Certains ajustements ont dû être nécessaires pour les collègues, la clientèle et les superviseurs. Des participants font part de leur manière d'aider leur entourage à adopter le nouveau prénom des personnes interviewées et de leur propre attitude lorsque des erreurs sont commises.

Ça ne me dérange pas si vous [les collègues] vous fuckez de nom ou de genre (...) Ça a vraiment rassuré le monde. Je n'étais pas dans une intolérance par rapport au fait qu'ils utilisent mon nom féminin. (Maxime, 28 ans)

J'ai donné des trucs aux gens comment m'aborder. Me saluer de façon impersonnelle. (Edith, 49 ans)

Ma gérante m'appelle encore avec mon autre prénom des fois (...) sans faire par exprès. (Adam, 27 ans)

Huit des 12 participants mentionnent avoir apporté des changements à leur boîte vocale au travail. Certains ont pris l'initiative de modifier celle-ci par eux-mêmes tandis que d'autres ont dû attendre leur changement de nom légal pour la modifier. Une participante a mentionné l'importance de faire attention à sa voix lors de l'enregistrement du message vocal afin de mieux correspondre au genre désiré.

Sur mon répondeur, c'était [mon nom]. C'est moi qui ai fait ces changements-là sans leur demander. (Amanda, 60 ans)

Sinon pour la boîte vocale, j'ai essayé d'avoir la voix la plus féminine possible. (Diane, 61 ans)

Dix participants ont abordé la question de l'utilisation de leur adresse courriel dans l'exercice de leur profession. La majorité d'entre eux ont dû y apporter des modifications suite à leur transition en milieu de travail. Dans certains cas, aucun changement n'était nécessaire lorsque le participant conservait le même prénom ou que l'adresse ne comportait pas celui-ci, tandis que d'autres se sont heurtés à des difficultés administratives qui ont entraîné un report du changement de l'adresse courriel pour le faire coïncider avec le changement officiel de nom.

Ils ont changé mon courriel la journée où je commençais à arriver habillée en femme. (Patricia, 43 ans)

Ils ont dit qu'il fallait qu'on change mon courriel (...) Ils m'ont demandé ce qu'on fait avec mon ancienne adresse. On peut tout faire transférer à ta nouvelle adresse. (Carmen, 56 ans)

Ils disaient qu'ils ne pouvaient rien faire pour l'instant, mais le jour que j'allais avoir mon changement de nom, ils allaient tout faire ça. Je suis arrivé avec mon papier et ils ont fait les procédures. Une semaine après, c'était fait. (Maxime, 28 ans)

5.7.2 Expression de genre

La présente section aborde comment les participants ont manifesté leur expression de genre au travail et comment celle-ci a été perçue et accueillie par le milieu.

L'habillement est une composante importante de l'expression de genre. Lors des entrevues, huit participants ont relevé leurs expériences en lien avec l'habillement au travail. Certains d'entre eux affirment avoir dû vivre une période d'adaptation afin de se sentir à l'aise et confortables dans leurs nouveaux vêtements.

Au début, je ne savais pas quoi porter [au travail]. J'essayais et j'explorais un peu. J'ai quand même vite trouvé ce qui me plaît dans les vêtements et certains styles. (Sarah, 49 ans)

Dans les premiers temps, j'ai fait attention. Je ne portais pas de robe. Je portais un *legging*, des souliers à talons plats et pas trop maquillée. Maintenant, je me permets de mettre mes souliers à talons hauts, mes bottes et plus de maquillage. (Carmen, 56 ans)

Dans d'autres cas, trois participants différents relatent avoir observé un certain malaise de la part de leurs collègues vis-à-vis de leurs vêtements et leurs accessoires.

Ils [les collègues] ont bien vu le maquillage, les boucles d'oreilles et le linge. Ils ne savaient pas comment ou s'ils devaient donner un compliment. Il y avait un malaise par rapport à ça. (Marianne, 54 ans)

Je n'avais pas nécessairement les vêtements pour travailler. J'avais plus des vêtements pour sortir et plus colorés. Ils ne savaient pas comment me le dire au bureau, car ils avaient peur de me blesser. (Kym, 53 ans)

Un autre aspect de l'expression de genre est la voix. Les trois quarts des participants affirment que leur voix et la perception que les autres peuvent en avoir comme étant masculine ou féminine ont une influence importante sur leurs interactions dans leur environnement de travail. Dans plusieurs cas, ceux-ci disent avoir travaillé leur voix afin de faciliter ces interactions.

J'ai la chance de bien transformer la voix. Ça aide beaucoup. (Sarah, 49 ans)

Le seul problème que j'ai pour passer, c'est d'avoir une grosse voix. (Virginie, 53 ans)

Ma voix, je voudrais bien la changer, mais je ne veux pas avoir une voix fausse. (Kym, 53 ans)

La voix au téléphone semble être un enjeu particulièrement important pour les participants. En effet, certains d'entre eux ont davantage de difficulté à se faire reconnaître dans leur genre d'identification lors de leurs interactions sociales téléphoniques.

Le plus drôle dans toute la transition et encore aujourd'hui, c'est qu'au début de la journée, ma voix est douce, mais quand tu n'arrêtes pas de parler au téléphone en situation de crise, à un moment donné, tu oublies. (Amanda, 60 ans)

Au travail, c'est facile, mais au téléphone, je n'ai pas une voix féminine. Ça, c'est un problème. (Patricia, 43 ans)

C'est dur un téléphone, car ce n'est pas tout le spectre de la voix qui est transmis. (...) J'ai des trucs. Je corrige les gens et ils s'excusent. Je ne suis pas la seule qui a ce problème-là. (Diane, 61 ans)

Pour 11 participants, les normes de genre ont émergé à travers les actions et les paroles des personnes qui les entourent dans leur milieu de travail. Suite aux changements dans l'expression de leur genre, ces participants constatent que l'entourage au travail n'interagit plus de la même manière avec eux.

J'ai vu une différence dans l'attitude des gars, comme quoi je ne faisais pas partie de la gang (...) Il y a eu des petites blagues, maintenant qu'il y avait une femme avec eux. (Sarah, 49 ans)

Un commentaire que j'ai eu du président : maintenant que tu es une femme, il va falloir que tu travailles une coche de plus. [rires] (Kym, 53 ans)

Cinq participants se sont efforcés de se conformer aux attentes découlant des normes de genre afin que leur identité de genre soit reconnue dans leur environnement de travail.

Je suis arrivée au bureau avec des cheveux [perruque]. Puis ça s'est très bien passé (Amanda, 60)

J'ai fait mon possible pour être la plus féminine possible et la plus compétente possible. (Virginie, 53 ans)

J'ai travaillé aussi avec un homme de théâtre. Je me suis dit que ça allait aider pour des détails qui sont des attitudes et des gestes plus femmes. Il y a une différence culturelle dans la façon d'être et dans la façon de se déplacer. Je ne veux pas avoir l'air efféminé. (Diane, 61 ans)

À l'opposé, deux participantes disent avoir pris conscience des normes de genre les entourant tout en ayant décidé de ne pas en tenir compte.

Il [un collègue] va me dire des fois que je ne peux plus faire certaines choses, car c'est les filles qui font ça. Je m'en fous. Je ne vais pas faire ce que les filles font. (Eva, 39 ans)

Je me suis rendu compte que les gens cherchent à te transmettre leurs normes et leur façon de voir un homme ou une femme. (Marianne, 54 ans)

5.7.3 Utilisation des lieux divisés selon le genre

Lors des entrevues, tous les participants ont abordé la question des toilettes dans leur milieu de travail. Pour cinq participants, l'accès aux toilettes correspondant au genre de leur choix fut réalisé en deux étapes, soit avant et après la chirurgie de réassignation sexuelle. Parfois, les participants se voyaient assigner une toilette individuelle ou unisexue.

Donc les gens disaient : « Tu iras là. C'est une toilette toute seule ». Ils ne m'ont pas demandé mon avis, ils m'ont donné des idées. Je trouvais que l'idée était bonne, alors je n'ai pas eu à commenter. Tout le monde semblait confortable et ils avaient trouvé une solution. Pas la toilette de filles, pas la toilette de gars, celle qui est toute seule. (Marianne, 54 ans)

Par respect pour les autres, je n'utilise pas les toilettes des femmes. Il y a des toilettes individuelles au rez-de-chaussée et c'est donc là que je vais. Ici, je vais dans les toilettes pour personnes handicapées. Par respect, tant que je ne suis pas une femme. (Kym, 53 ans)

Je me retenais pour ne pas aller à la salle de bain. J'allais chez moi. Je ne voulais pas, car c'était trop dégradant et par respect aussi. À partir de ma transition, il y a une toilette unisexue et c'est là que je vais aller. (Edith, 49 ans)

Certains collègues des participants ont réagi à ce changement dans l'environnement de travail. Quelques participants ont perçu de la gêne ou un peu de malaise de la part de leurs collègues.

Peut-être que j'ai senti que les filles étaient un peu gênées. Un peu. Pas plus que ça. On ne m'a pas fait de remarques. (Sarah, 49 ans)

Je fais très attention. Je me retiens et j'y vais lorsque les gens ne sont pas là. Les toilettes sont fermées. Ça a passé. Ça n'a pas été si simple que ça. Il y a quelques femmes qui n'étaient pas à l'aise au début. C'était drôle, car je surveillais. Je me dépêchais. Je pense que c'est une question d'appivoisement. (Diane, 61 ans)

Un participant s'est fait interdire l'accès à la toilette des hommes.

Elle [la représentante syndicale] m'a dit que je ne pouvais pas aller aux toilettes, car mes collègues sont mal à l'aise (...) Je pourrais rentrer à leur insu, mais je ne veux pas avoir de trouble. Je vais discuter de ça. Je n'ai pas trop le choix. (Adam, 27 ans)

Trois des participants interviewés pour cette étude ont accès à des vestiaires dans leur environnement de travail. Pendant la période de transition, deux de ces participants n'étaient pas à l'aise à l'idée d'utiliser ni le vestiaire pour les femmes, ni le vestiaire pour les hommes.

Elle [une personne dans le vestiaire] a été faire une plainte à l'entrée comme quoi il y avait un monsieur dans le vestiaire des filles. L'agent de sécurité arrive et là je comprends ce qui se passe. Je le regarde. Je suis en brassière. Là il me regarde et il regarde ma brassière. Il est tout fourré. J'ai dit que j'étais transsexuel et que c'était fourrant. Je me suis excusé et j'ai dit que j'étais en train de changer de sexe. (Maxime, 28 ans)

Dans le vestiaire, c'est comme un certain clan. J'étais encore dans le vestiaire des filles en plus, donc elles ne voulaient pas que je parte. Je leur ai dit que je voulais partir, car je n'étais pas à la bonne place. J'étais encore entre les deux. Je suis ni un ni l'autre encore. Je ne peux pas aller dans les deux bords. (Adam, 27 ans)

Cette section démontre bien comment l'expression de genre de la personne en transition peut avoir un impact sur différents éléments présents au sein du milieu de travail.

5.8 SOUTIEN REÇU AVANT, PENDANT ET APRÈS LA TRANSITION

En ce qui concerne l'aide qui est offerte aux participants, celle-ci semble provenir de différentes sources. L'ensemble des participants a mentionné avoir reçu de l'aide d'une source quelconque lors de leur transition au travail. Cette section présente un

panorama de toutes les sources d'aide avant, pendant et après la transition en milieu de travail.

5.8.1 Entourage personnel

Le soutien de la part d'un ou plusieurs amis est un élément qui fut abordé par la moitié des participants. Le fait de se sentir appuyé par certains amis rassurait les participants quant à leur décision d'entreprendre leur démarche de transition en milieu de travail. Pour trois participants, la transition leur a permis de créer de nouveaux liens d'amitié.

J'ai la chance d'avoir des amis proches (...) Ils m'ont toujours appuyé. Ils sont encore là d'ailleurs. (Amanda, 60 ans)

À ce moment-là, j'ai commencé en janvier pour mon social et mes amies. J'avais de bonnes amies qui m'acceptaient comme je suis. (Kym, 53 ans)

J'ai tout gardé mes amis (...) Rien n'a changé. Tout s'est amélioré. (...) J'ai mes bonnes amies, mais c'est tout. J'ai eu vraiment deux bonnes amies (...) Le social m'a aidé, car ça faisait longtemps que je sortais en public. (Edith, 49 ans)

Pour cinq participants, le soutien d'un ou de plusieurs membres de leur famille leur a permis de se sentir appuyés dans leur démarche de transition au travail.

Avec ma famille, ça s'est bien passé parce que le lien n'était pas si proche que ça. En fait, ça m'a rapproché de ma famille. Avec cet événement-là, ça m'a rapproché de mon père et de mon frère. (Maxime, 28 ans)

Ma mère m'a dit que j'étais son enfant et que j'étais ce que j'étais. Elle m'a dit de vivre pour moi. C'est ma vie. Elle allait m'appuyer. (Adam, 27 ans)

Je l'ai annoncé à ma famille avant ma femme. J'avais besoin de me créer un réseau de soutien au cas où ça n'irait pas bien. Pour être sûre de ne pas avoir à

l'expliquer si ça s'était mal déroulé. Ça s'est passé en douceur sans aucun problème. (Patricia, 43 ans)

5.8.2 Organismes associatifs et soutien professionnel

Six des participants interviewés ont mentionné avoir obtenu de l'aide par l'entremise des associations aidant les personnes trans. Que ce soit par leur présence ou leurs publications, les associations semblent être un moyen de se renseigner et d'obtenir du soutien.

Par l'ATQ, j'ai découvert la transsexualité. (Marianne, 54 ans)

Les associations comme l'ATQ sont très valables. Il faut du support pour les personnes post-op. Même si ça va très bien pour moi, le défi, c'est de trouver des contacts. (Virginie, 53 ans)

J'ai assisté souvent à l'ATQ (...) J'y ai assisté irrégulièrement pendant au moins deux ans. J'ai trouvé un bon support là. Le réseau de contacts est terriblement important. (Virginie, 53 ans)

Dans trois témoignages recueillis, la présence d'un consultant dans le processus de transition au travail leur a procuré de l'aide. La prise en charge de certaines tâches et l'implication des consultants a permis d'alléger la transition au travail de ces participants. Lors de cette prise en charge, le consultant a informé les collègues et les gestionnaires du milieu de travail sur le processus de transition de genre. Il a défini certains termes liés au genre et à l'identité, et il a indiqué des éléments à mettre en place dans le milieu de travail pour bien accueillir et soutenir la personne lors de sa transition.

Ils [le département des ressources humaines] ont fait venir le consultant qui a fait une présentation durant une heure et demie. Il a expliqué comment ça se passait. Il est un spécialiste dans le domaine qui fait des présentations à travers le Canada. Il m'a rencontrée avant pour me connaître. (Patricia, 43 ans)

On [le consultant et la personne trans] a travaillé ensemble la présentation. Il y avait des petites corrections à faire (...) On a jaser un bon deux heures. Ç'a été bien agréable et ça m'a mis en confiance. Mon niveau de confiance a monté à 100 %. Ça va être une personne [le consultant] qui va être capable de le faire et de bien le [présenter et éduquer sur la transition en milieu de travail] faire. Tu vois qu'il avait une approche humaine de la chose. (Carmen, 56 ans)

Le suivi professionnel offert par des psychologues ou des sexologues a été mentionné par quatre participants. Ces professionnels leur ont offert de l'aide de deux manières différentes, soit du soutien individuel en fonction de leurs besoins liés à leur milieu de travail et en démontrant que la transition entreprise est sérieuse puisqu'elle est appuyée, reconnue et encadrée par des professionnels.

Pour l'entreprise, ça les a rassurés de voir que j'étais dans un programme sérieux. Je suis suivie régulièrement, toutes les semaines, ça rassure beaucoup de monde. Moi, ça m'a tellement aidée, car j'avais besoin d'aide. (Kym, 53 ans)

Ça toujours rassuré lorsque je parlais des professionnels qui m'entourant. Ils ont vu que c'était une démarche structurée. (Edith, 49 ans)

5.8.3 Sources d'information

Pour les trois quarts des participants, la lecture de divers documents leur apporte une aide considérable lors de leur transition en milieu de travail. Que ce soit par l'entremise de guides spécialisés, de livres ou de documentation médicale, les personnes interviewées ont obtenu par ce biais de l'information sur le déroulement, les étapes et les difficultés de la transition en milieu de travail.

Aucun guide canadien honnêtement. J'ai été peut-être trop prudente. Je me suis fiée aux expériences américaines pour baser mon plan d'action (...) C'était plus facile de trouver des références en anglais aux États-Unis qu'au

Canada (...) Ce n'est pas facile de trouver. En général, ça se recoupait. (Patricia, 43 ans)

Il y a le livre *Identité de genre*. Je l'ai trouvé à la bibliothèque. Il n'y a pas beaucoup de livres intéressants, mais lui, je l'ai trouvé vraiment bon. Je l'ai relu 2-3 fois. J'ai lu aussi les deux guides de l'ASTT(e)Q. (Eva, 39 ans)

Le deux tiers de l'échantillon, soit huit participants, relève avoir eu recours à Internet afin d'obtenir de l'information sur leur processus de transition au travail. Dans toute sa diversité, cet outil de recherche a permis à ces personnes d'obtenir des renseignements, de lire sur des expériences similaires et de recevoir du soutien par des pairs.

J'ai lu beaucoup de témoignages sur Internet, mais ce n'est pas facile à trouver. Il n'y a pas beaucoup de ressources. (Eva, 39 ans)

J'ai été consulter des sites Internet. Ce que j'avais trouvé, c'était des gens qui avaient des échanges et qui partageaient leurs expériences. Je voyais si ça me rejoignait ou pas. Je me suis guidée dans cela. (Marianne, 54 ans)

Je faisais des recherches sur Internet, car je suis du monde intellectuel (...) À un moment donné, je suis tombée sur une étude et c'était bien décrit. C'était moi et là, je me suis mise à pleurer devant mon ordinateur. (Edith, 49 ans)

5.8.4 Syndicat

La présence d'un syndicat dans le milieu de travail a été mentionnée par la moitié des personnes interviewées. Dans la majorité des cas, le syndicat était présent pour offrir de l'aide à l'employé, mais elle ne fut pas requise puisque la transition se déroulait sans embûches. Le syndicat allait s'assurer que les droits de la personne trans seraient respectés et offrir de l'accompagnement auprès des superviseurs et des ressources humaines au besoin.

Si j'avais eu besoin, le syndicat m'aurait toujours appuyé, mais ils n'ont pas eu besoin [d'intervenir]. (Amanda, 60 ans)

Le syndicat a eu une copie de la lettre. Ils ont dit : [le] moindrement que tu as un problème, tu nous appelles. (Marianne, 54 ans)

Il [le représentant syndical] a dit qu'on était un syndicat ouvert, alors c'était le temps de le prouver. (Diana, 61 ans)

En somme, le soutien avant, pendant et après la transition peut avoir un impact important sur le déroulement de celle-ci au sein du milieu de travail.

5.9 FACTEURS PERÇUS COMME POUVANT FACILITER LA TRANSITION AU TRAVAIL

Lors des entrevues, nous avons demandé aux personnes interviewées leurs recommandations. En les examinant, on peut identifier des facteurs jugés par elles comme facilitant la transition pour une personne qui désire entreprendre cette démarche.

5.9.1 Facteurs personnels

Les participants ont relevé quelques facteurs qui, selon eux, ont aidé leur entourage à s'adapter à la transition. Parmi ces facteurs, le plus souvent mentionné, soit par neuf participants, est le rôle important que joue leur caractère. Plus précisément, les participants relèvent des traits de caractère ou encore leur aisance dans l'expression du genre auquel ils s'identifient désormais, comme des éléments qui auraient aidé leur entourage à accepter le changement.

Les gens me disaient que ça va aussi avec mon caractère, ma façon d'être. Je suis tellement de bonne humeur. Je n'étais pas différente. (Amanda, 60 ans)

J'ai changé un peu, mais pour le mieux. Les gens s'en sont rendu compte. Ils ont vu que j'étais plus rayonnante. Je parlais plus. (Sarah, 49 ans)

C'est difficile d'être crédible, mais l'attitude aide beaucoup. On m'a souvent dit que j'étais naturelle et que ça passe mieux. (Eva, 39 ans)

J'étais bien avec moi-même. Le fait d'être bien avec soi-même aide à bien faire passer les choses. (Kym, 53 ans)

Lors de leur transition au milieu de travail, sept des participants disent avoir été reconnus pour leur courage par leur entourage au travail. Selon eux, cette reconnaissance de leur courage leur a permis de faciliter la transition au travail, car l'entourage était conscient de tout ce que la démarche impliquait.

Moi, je suis professionnelle et j'ai un métier à faire. Les gens ont trouvé ça très très courageux de le faire et de ne pas lâcher la job. (Marianne, 54 ans)

J'ai écrit aux autres groupes [groupes rencontrés par le consultant] aussi et là encore, j'ai reçu bien des messages touchants de leur part. D'autres que je ne connaissais pas [ceux] qui m'ont écrit et qui m'ont dit que j'étais courageuse. (Carmen, 56 ans)

Il y a un collègue qui m'a dit bravo. Il m'a dit que j'avais du courage de vivre ça. Ça m'a étonné. La plupart des gens m'ont dit que j'étais courageuse. Je leur ai dit que je n'étais pas courageuse. C'est le contraire. Si j'avais continué en homme, c'est là que j'aurais été courageuse. J'aurais continué d'être mal et de vivre tout croche. Là au contraire, je vais tellement bien. (Diane, 61 ans)

L'utilisation de l'humour dans les interactions avec le milieu de travail est aussi considérée comme un élément facilitateur dans les échanges avec l'entourage, selon la moitié des participants interviewés. L'humour fait baisser la tension et les malaises dans le milieu de travail.

En même temps, je comprenais [l'erreur d'employer le mauvais prénom] et je prenais le temps de leur expliquer toujours avec humour (...) Juste un petit bout d'humour pour faire baisser la tension. (Amanda, 60 ans)

J'ai fait rire mon directeur en lui disant que j'allais avoir autant de barbe que lui un jour. (Adam, 27 ans)

Quatre participants ont abordé l'importance d'être bien avec soi-même avant de commencer la transition au travail. Selon eux, ce bien-être est nécessaire afin d'entreprendre la transition dans toutes les sphères de leur vie, y compris la vie professionnelle.

Quand tu fais ça, il faut que tu sois bien dans ta peau. Ça, c'est la clé. (Amanda, 60 ans)

Au niveau psychologique, de soutenir beaucoup le développement de la confiance des personnes en voie de transition ou en transition. (Sarah, 49 ans)

Elles [les personnes trans] vont trouver ça difficile, car elles ne sont pas prêtes à le faire, à se préparer elles-mêmes. Ne pas dire au travail : « Préparez-vous, j'arrive ». [Elles doivent] se connaître elles-mêmes. (Patricia, 43 ans)

Lors des entrevues, trois participants rapportent avoir un historique important de consommation d'alcool ou de drogues. Dans tous les cas, ces difficultés se sont atténuées avec leur décision de faire la transition et d'entreprendre celle-ci dans toutes les sphères de leur vie, y compris dans leur milieu de travail.

Je n'étais pas bien. Je consommais beaucoup d'alcool. L'histoire de ma vie d'ailleurs. Là j'en consomme presque plus, mais j'en consommais beaucoup pour tenter d'oublier. (Amanda, 60 ans)

Des fois, je consommais beaucoup de drogues et d'alcool pour réprimer. (Maxime, 28 ans)

Cinq participants, soit près de la moitié de l'échantillon, ont abordé le sujet du suicide. Certains disent avoir eu des pensées suicidaires, tandis que d'autres ont fait

des tentatives de suicide. La démarche d'entreprendre la transition dans le milieu de travail a permis à certains participants de ne plus avoir de pensées suicidaires.

Il fallait que je le dise. Je le disais ou je me suicidais cette journée-là. (Patricia, 43 ans)

Ç'a été une grosse délivrance. J'étais sur le bord du suicide. Juste d'en parler, ça m'a fait du bien. (Adam, 27 ans)

Finalement, huit participants recommandent de prendre son temps lors de la transition dans le milieu de travail. Suite à leur expérience personnelle, certains reconnaissent la valeur d'avoir pris leur temps, tandis que d'autres regrettent d'avoir été trop vite dans leurs démarches. Avec un certain recul, certains participants de l'étude recommanderaient à une personne qui désire faire sa transition dans son milieu de travail de se préparer et de ne pas brusquer les choses.

Moi, je conseillerais de prendre le temps, de ne pas faire ce que j'ai fait parce que moi, je n'avais plus de temps à perdre (...) C'est de prendre le temps d'expliquer pourquoi tu es rendue là. (Amanda, 60 ans)

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

C'est très important parce que souvent, on veut aller vite. On ne veut pas prendre le temps. Pour moi, chaque étape a pris du temps (...) Il n'y a pas de course. Ça m'a porté fruit d'être patiente. (Kym, 53 ans)

Je pense que si on adapte le travail comme il le faut. Il faut présenter ça de façon progressive au travail. On ne peut pas leur rentrer la situation dans la gorge. (Patricia, 43 ans)

5.9.2 Soutien externe au milieu de travail

Pour trois des participants, ceux-ci recommandent la création d'un ou plusieurs centres d'aide afin d'offrir un soutien aux personnes trans. Des centres d'aide pourraient permettre entre autres d'avoir accès à de l'information légale et médicale, de partager leurs expériences et leurs ressentis avec d'autres personnes et d'obtenir un soutien psychologique.

Avoir un centre d'études ou un département pour la prise en charge du début à la fin. En collaboration avec les chirurgiens, les gens du domaine de la santé, etc. Avoir un centre où la personne sait qu'elle peut aller là en toute confiance. Pouvoir rencontrer des personnes qui peuvent la conseiller soit dans un domaine de la santé ou social. (Sarah, 49 ans)

Le défi, c'est d'avoir quelque chose de rassembleur pour créer un soutien individuel ou en groupe. Il faut créer quelque chose de durable. (Virginie, 53 ans)

Des organismes qui sont en mesure d'embaucher du monde qui peut aller sur le terrain. Je pense que ça serait ça, la meilleure solution. Si ce n'est pas un organisme gouvernemental, ça peut être une entreprise privée. (Diane, 61 ans)

Lors des entrevues, deux des participants ont indiqué que la présence d'un consultant externe dans le milieu de travail s'est avérée favorable au bon déroulement lors de la transition. Cette aide peut être utile autant pour le milieu que pour la personne trans. En effet, le consultant externe peut informer le milieu de travail sur la réalité trans et démystifier les éléments à prendre en considération lors de la transition d'un employé.

De 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)

Je pense que c'est important d'aller chercher de l'information et du soutien externe s'ils le peuvent. Moi, je n'avais pas pensé au programme d'aide aux employés. Ils [les responsables des ressources humaines] étaient en confiance,

car ils ont trouvé la ressource. Je pense que ça pourrait être quelque chose, aller voir ailleurs. (Carmen, 56 ans)

Pour les trois quarts des personnes interviewées, l'éducation de la population au sujet de la transsexualité dans toute sa globalité est recommandée. Selon eux, cette éducation permettrait d'informer la population sur la réalité trans, et ainsi de faciliter la transition en milieu de travail.

Oui je pense que ça part de l'éducation (...) Il n'y a rien qui existe. Je pense que les RH [ressources humaines] et toutes les formations qui sont axées sur la gestion de personnel, la direction et l'embauche, ces gens devraient être au courant que ça existe. (Eva, 39 ans)

Je pense que les gens des ressources humaines devraient être informés. Ça devrait faire partie de leur formation (...) Il faut que les entreprises soient prêtes à répondre à des situations comme ça. Savoir bien gérer et comprendre l'employé. (Kym, 53 ans)

Ça serait quasiment mieux des vidéos ou des clips. C'est sûr que les médias ont un rôle à jouer aussi. C'est une dimension que les médias ne doivent pas oublier. Ils sont aussi un service public. Ils ont tendance à l'oublier. Informer les gens sur une problématique comme celle-là. (Diane, 61 ans)

5.9.3 Soutien interne au milieu de travail

Un partenariat avec le service ou les responsables des ressources humaines lors de la transition en milieu de travail est recommandé par quatre participants. Le département des ressources humaines peut ainsi se renseigner et assister la personne trans dans son cheminement au travail.

Prendre le temps d'aviser les ressources et tout le monde, de les préparer. (Amanda, 60 ans)

L'implication des ressources humaines aide. J'ai senti que les gens l'ont fait parce que ça leur tentait de le faire (...) Plusieurs m'ont dit qu'ils ont aimé la préparation des ressources humaines. (Carmen, 56 ans)

Deux des participants interviewés recommandent une collaboration avec le syndicat si celui-ci est présent dans le milieu de travail. Être en communication avec celui-ci pourrait aider la transition en milieu de travail.

Si tu as le syndicat c'est d'aller avec le syndicat aussi, les deux. Parce que le syndicat souvent, ça fait peur. (Amanda, 60 ans)

Les grandes centrales syndicales ont des ressources et elles peuvent aider en milieu de travail. Elles peuvent intervenir et faire ce travail. (Diane, 61 ans)

5.9.4 Guides

La moitié des participants de l'étude ont recommandé la création d'un ou plusieurs guides afin de faciliter la transition en milieu de travail. Que ce soit pour la population, l'environnement de travail ou la personne trans, ils recommandent ces outils afin de démystifier l'identité de genre et d'expliquer les différentes étapes de la transition ainsi que ses diverses dimensions (médicale, psychologique et autres).

Le guide, s'il peut avoir des ressources, des textes, ce qu'on peut dire, démystifier le terme transsexuel, expliquer c'est quoi les étapes que tu dois passer. C'est beau à dire, mais pour arriver à ça, il y a de la psychologie, de l'hormonothérapie (...) Comprendre le cheminement médical et qu'il y a beaucoup de choses qui se passent. (Patricia, 43 ans)

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. Le système est lourd, la gestion est lourde. Il y a un manque de documentation et il y a un manque de diffusion de l'information. Alors nous, on ne peut pas arriver et tout faire ça. Il faut une diffusion plus large qui permet de rejoindre les gens. Il faut que ça soit bien fait. Qui dit comment agir

et comment aider quelqu'un. Et réalisé par des gens crédibles. Il faut éduquer et aller plus loin. (Marianne, 54 ans)

Ce chapitre a présenté les principaux résultats en ce qui concerne les stratégies et les modalités de l'annonce de la transition de genre par les participants, les réactions des divers groupes formant leur entourage de travail (collègues, superviseurs, ressources humaines, clientèle), les ajustements à l'environnement de travail, le soutien perçu ainsi que les facteurs pouvant faciliter la transition au travail. Dans le chapitre suivant, ces divers résultats seront discutés afin de mettre en lumière certaines facettes des expériences des personnes trans qui font une transition de genre tout en conservant le même emploi et du soutien social qu'elles reçoivent avant, pendant et après une telle transition.

CHAPITRE VI

DISCUSSION

Le présent chapitre discute des résultats présentés lors du chapitre précédent concernant les expériences des personnes effectuant une transition de genre dans le milieu de travail. La discussion aborde les résultats dans une perspective exploratoire, en regard des études recensées sur le sujet et en vue de répondre à nos deux sous-questions de recherche concernant respectivement le déroulement de cette transition sur les plans de l'identité, des interactions avec l'entourage et de l'insertion dans le milieu de travail, et les formes de soutien social perçu. Le défi de cette discussion repose sur le manque de recherches réalisées sur le sujet. Puis, les limites de ce mémoire seront abordées. Enfin, des pistes de recherche et d'intervention seront proposées à la fin de ce chapitre.

6.1 LA TRANSITION DE L'IDENTITÉ DE GENRE DANS UN MILIEU DE TRAVAIL

L'expérience de la transition de genre dans le milieu de travail se répercute inéluctablement sur les interactions avec l'entourage de ce milieu et sur l'insertion dans le milieu de travail. Dans cette section, nous examinons comment l'identité de genre s'imbrique avec les différents aspects de l'emploi lors de la transition.

L'analyse des entrevues met en lumière l'utilisation d'une stratégie de planification chez le tiers des participants de l'étude. Selon le bilan qu'ils en font, cette planification leur a permis de mettre en place un climat de respect et de confiance.

Malgré cette préparation, ces personnes trans ont fait face à de l'incompréhension et à des craintes par moment dans leur milieu de travail. De l'autre côté, les deux tiers des participants ont mentionné avoir débuté leur transition au travail sans aucune préparation. Ceci leur a permis d'entreprendre leur démarche plus rapidement et d'interagir avec leur entourage au travail plus directement. L'emploi de cette stratégie a exigé de ces huit participants de se répéter quant à l'explication de leur transition et de gérer les peurs présentes dans le milieu du travail.

Quelle que soit la stratégie employée pour aménager la transition de genre, les participants rapportent que ce changement soulève des interrogations et des appréhensions. Ces résultats convergent avec les écrits portant sur la période de transition qui rapportent de l'incompréhension de l'entourage et des difficultés liées à la transition en milieu de travail (Grant *et al.*, 2011; Whittle *et al.*, 2007). On peut penser que cette réaction découle du fait que nous vivons dans une société qui définit les genres de façon binaire et que le milieu du travail maintient cette division (Schilt et Connell, 2007). Le fait qu'une personne effectue une transition de genre vient bouleverser la conception binaire des genres, mais aussi elle remet en question la perception que les gens ont du genre de cette personne en particulier.

Ces résultats joignent aussi les études sur la transphobie, qui démontrent que la déstabilisation des catégories de genre suscite des craintes chez certaines personnes. Cellès-ci peuvent vivre des craintes par rapport à leur propre identité de genre et sur la façon d'interagir avec un individu qui passe, à leurs yeux, d'un genre à une autre dans l'affirmation de son identité et dans l'expression de son genre⁴. On peut penser également que les questions et les appréhensions peuvent s'expliquer par le fait que la population en général possède peu de connaissances sur les vécus des personnes trans, sur l'identité de genre et les enjeux qui peuvent en découler.

⁴ Cette discontinuité n'est pas ressentie par la personne trans elle-même, bien au contraire, puisque la transition lui permet d'affirmer l'identité de genre qu'elle ressent subjectivement.

Alors que le tiers des participants ont privilégié des voies impersonnelles pour faire connaître leur transition de genre, les deux tiers ont préféré en faire l'annonce d'une façon individuelle, en s'adressant eux-mêmes aux personnes de leur entourage de travail. Suite à cette annonce, l'ensemble des participants a obtenu des réactions diverses de la part du milieu de travail, allant du soutien émotionnel, aux questionnements et, dans certains cas, les participants ont dû éduquer le milieu de travail. Ces résultats divergent de ceux de l'étude de Grant *et al.* (2011) qui rapportait que seulement 38 % de leurs participants avaient parlé ouvertement de leur transition à leurs collègues. Ainsi, on pourrait penser que le fait de conserver le même emploi pendant et après la transition invite les personnes trans à s'ouvrir davantage et d'une façon plus personnelle dans leur milieu de travail. Assurément, elles n'ont pas la possibilité de faire silence sur leur transition, puisque l'identité de genre qu'elles projettent auprès de leur entourage est modifiée, mais il est possible que le désir de préserver les liens sociaux déjà créés agisse comme facteur de motivation pour investir des efforts personnalisés dans l'explication de sa propre transition (Caron et Guay, 2005).

En ce qui concerne les interactions avec l'entourage de travail, nos résultats nous amènent à des conclusions nuancées. Aucun participant n'a connu une détérioration prononcée de ces interactions ou des interactions exclusivement négatives. D'emblée, il était peu probable de rejoindre des personnes dont la transition au travail aurait suscité des réactions extrêmement négatives : soit elles auraient quitté leur emploi, soit elles auraient été congédiées, ce qui les aurait disqualifiées comme participants à notre étude. On peut aussi supposer que les personnes ayant connu des expériences de transition très difficiles seraient moins portées à se porter volontaires pour participer à une étude. Cependant, aucun participant ne rapporte non plus des expériences totalement positives dans ses interactions avec les personnes qui forment son milieu de travail.

Pour ce qui est des interactions avec leurs collègues, la totalité des participants à ce projet de recherche a rapporté avoir vécu au moins une interaction positive. Puis, la presque totalité d'entre eux, soit 11, a mentionné avoir vécu des interactions négatives avec leurs collègues. Même s'il n'est pas possible de catégoriser les personnes pour qui l'expérience a été plus positive que négative, et vice-versa, nous pouvons émettre comme hypothèse que peu importe la stratégie mise en place et l'implication personnelle de la personne trans, les interactions avec les collègues peuvent être à la fois positives et négatives. Ce résultat vient appuyer partiellement les conclusions des études sur le sujet. Plusieurs études font état de la présence de violence et de harcèlement de la part de certains collègues pour la majorité des personnes trans (Lombardi *et al.*, 2001; Moran et Sharpe (2004); Whittle *et al.*, 2007). Les interactions négatives rapportées par nos participants sont de l'ordre du commérage, de la prise de distance et du manque de respect. Elles s'inscrivent dans un registre de violence psychologique. L'écart pourrait s'expliquer par le fait que ces études sont réalisées auprès de la population trans en général et non spécifiquement auprès des personnes trans qui conservent leur emploi pendant et après leur transition. Puisqu'il existe peu de données sur la transition d'une personne au sein d'un même milieu professionnel, on peut penser que la transition en emploi pourrait s'avérer une expérience relativement plus positive, en raison de l'existence de liens sociaux préalables avec cette personne. En ce qui concerne les réactions positives des collègues, nos résultats rejoignent ceux de l'étude de Schilt et Connell (2007), qui constatent que certains collègues vont offrir leur soutien à la personne qui fait une transition de genre à travers plusieurs gestes du quotidien en validant l'expression de genre mise de l'avant par cette personne.

Moins de la moitié des participants de cette étude a rapporté avoir ressenti de la pression de la part de leur entourage afin que leur expression de genre cadre avec les attentes du milieu de travail. La présente étude peut s'inscrire dans les conclusions

tirées par l'étude de Schilt et Connell (2007) qui illustre parfois la présence d'une pression de performer une identité de genre afin de faciliter l'intégration dans le milieu de travail. On peut penser que ceci s'explique par le concept de présentation de soi de Goffman (1973) qui influence les interactions du quotidien. Goffman illustre ce concept comme étant une projection de soi dans le décor de la vie, alors que nous sommes tous des acteurs jouant un rôle (Goffman, 1973).

Cinq participants de cette étude, soit moins de la moitié, ont eu des interactions positives avec leurs superviseurs tout au long de leur transition en milieu de travail. Cependant, pour les deux tiers de l'échantillon, les interactions avec les superviseurs ont été jugées comme parfois ou souvent négatives, soit en raison d'un inconfort de la personne en position d'autorité, d'une surveillance accrue de sa part ou d'une attitude qui entravait le processus de transition plutôt que de le soutenir. Ces résultats viennent appuyer les études de Whittle *et al.* (2007) et Grant *et al.* (2011) qui rapportent que les personnes trans hésitent parfois à divulguer leur identité de genre en raison des risques reliés à leur travail. On peut penser que l'anticipation d'un manque d'appui de la part des superviseurs dans leurs démarches, ou un appui chancelant représente une difficulté supplémentaire à affronter lors de leur transition. Il est pertinent de noter que la majorité des participants ayant eu des interactions positives avec leurs superviseurs avaient opté pour la stratégie planifiée lors de leur transition au travail. Il serait donc pertinent d'explorer l'hypothèse selon laquelle cette stratégie, grâce à l'inclusion des superviseurs dès le début de la démarche, facilite les interactions avec ceux-ci lors du processus de transition.

Les participants ayant interagi avec les ressources humaines étaient au nombre de cinq. Une faible majorité, soit trois participants sur cinq ont apprécié leurs interactions avec eux en les qualifiant d'utiles et de proactives dans la démarche de transition. Deux participants n'ont pas obtenu le soutien qu'ils avaient espéré. L'analyse des témoignages met en lumière les difficultés vécues par les participants

puisque les départements des ressources humaines ne sont pas nécessairement outillés ou à l'aise vis-à-vis de la transition en milieu du travail. Ces résultats viennent renforcer ceux des études qui affirment qu'il est important de respecter la personne trans et la confidentialité de sa transition, mais que ce n'est pas toujours le cas (Bauer *et al.*, 2011; Byne *et al.*, 2012).

Pour les sept participants qui étaient en interaction avec une clientèle dans le cadre de leur travail, ceux-ci ont mentionné avoir vécu à la fois des interactions positives et négatives avec celle-ci. Ceci converge avec l'étude de Schilt et Connell (2007) qui affirme que les interactions sociales varient en fonction de l'organisation et du contexte du milieu du travail. Selon le type d'emploi de la personne trans, la taille de l'entreprise et la nature de son contact avec la clientèle, les interactions avec celle-ci peuvent varier. Même si les résultats, vu la diversité des secteurs présents dans l'échantillon, ne nous permettent pas de brosser un portrait net des interactions avec la clientèle lors de la transition en milieu de travail, on peut penser qu'il n'est pas nécessairement possible d'avoir un certain contrôle sur les interactions avec la clientèle lorsque celle-ci est nombreuse et que les interactions sont brèves. D'un autre côté, dans les milieux où il y a quelques clients avec lesquels la relation professionnelle est plus longue et plus personnalisée, il est possible de mettre en place des moyens afin de faciliter l'interaction avec celle-ci et de maintenir le lien de confiance auparavant établi.

En ce qui concerne l'environnement de travail, nos résultats indiquent que la transition implique divers ajustements. Tel que l'ont démontré d'autres auteurs auparavant, le changement de prénom et de pronom demande des changements importants dans l'environnement de travail (AFPC, 2008; Grant *et al.*, 2011; Whittle *et al.*, 2007). Alors que la moitié des participants ont dû attendre d'avoir leurs nouvelles pièces d'identité avant de modifier les dossiers administratifs, les autres ont employé leur nouveau prénom dès l'annonce de leur transition. Ces résultats

convergent avec ceux rapportés dans la littérature, soit que l'utilisation du pronom et du prénom représente un enjeu important pour des personnes qui effectuent une transition de genre (AFPC, 2008; Whittle *et al.*, 2007). La période d'attente entre l'annonce et la modification du prénom dans les outils utilisés au quotidien dans l'exercice d'un emploi complique le processus de transition au travail.

Dans le même ordre d'idées, pour les trois quarts des participants, l'expression de leur genre par l'entremise de composantes comme l'habillement et la voix requiert un certain ajustement dans l'exercice de leur emploi. Les trois quarts des participants ont rapporté que leur voix a une influence importante sur leurs interactions dans leur environnement de travail.

Une fois de plus, ces résultats viennent renforcer ceux rapportés dans la littérature qui démontre à quel point la performance en matière d'expression de genre joue un rôle important lors de la transition (Byne *et al.*, 2012 ; Schilt et Westbrook, 2009). Les résultats permettent de penser que peu importe le secteur d'activité de l'employé trans, les composantes de l'expression du genre comme la voix et l'habillement sont des éléments importants à considérer pour les personnes trans lors de la transition en milieu de travail.

Presque la totalité des participants à cette étude a mentionné que les normes de genre existent toujours dans leur milieu de travail et étaient perceptibles à travers les attentes explicites ou implicites des autres à leur égard. Les participants ont remarqué un changement dans le style d'interaction avec leur entourage afin de correspondre davantage aux normes de genre correspondant à leur « nouvelle » identité. Ce résultat vient appuyer celui de plusieurs études illustrant l'influence des normes de genre sur les interactions sociales (Byne *et al.*, 2012; Schilt, 2006 ; Schilt et Westbrook, 2009 ; Schild et Wiswall, 2008). Cette observation nous permet d'émettre comme hypothèse

que la socialisation de genre permet d'expliquer ce résultat, puisqu'elle comprend les comportements et les attitudes à avoir en fonction de son identité de genre.

Tel que démontré par d'autres auteurs auparavant (Grant *et al.*, 2011; Whittle *et al.*, 2007), plusieurs défis liés à l'utilisation des lieux divisés selon le genre au travail ont été rapportés par les participants. Que ce soit pour l'utilisation des toilettes ou des vestiaires, la possibilité d'utiliser le lieu réservé à leur catégorie de genre, homme ou femme, a nécessité des périodes d'ajustements. Que ce soit à cause d'un malaise ressenti ou à la suite d'une interdiction qui leur était faite, la division de ces lieux en fonction de la binarité des genres limitaient l'accès à ceux-ci.

6.2 LE SOUTIEN SOCIAL PERÇU PAR LES PERSONNES TRANS DANS LEUR MILIEU DE TRAVAIL

L'un des objectifs de ce projet de recherche était aussi d'explorer les formes de soutien social perçues par les personnes trans lors de leur transition dans leur milieu de travail. Les différentes formes de soutien social sont : le soutien émotionnel, instrumental, informationnel et de valorisation (Davey *et al.*, 2014). À titre de rappel, le soutien émotionnel réfère à l'empathie, l'amour et la confiance prodigués (Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997). Le soutien instrumental, quant à lui, consiste à offrir des services et des biens (Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997). Puis, le soutien informationnel consiste à fournir les renseignements nécessaires pour soutenir une personne (Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997). Finalement, le soutien de valorisation permet aux individus de se sentir valorisés et se sentir appuyés (Davey *et al.*, 2014; Hinson *et al.*, 1997).

Les participants ont mentionné que le soutien qu'il percevait lors de leur transition en milieu de travail leur apportait beaucoup de bien-être. Il est parfois difficile de

déterminer où cela débute puisque le bien-être facilite l'acceptation par les autres, et la valorisation par les autres renforce le bien-être. Quelques participants ont mentionné que leur consommation d'alcool et de drogues, de même que leurs idées suicidaires s'estompaient en partie grâce au soutien perçu et au bon déroulement de leur transition. C'est sous la forme émotionnelle et de valorisation que le soutien social a été reçu. Ces résultats convergent avec ceux rapportés dans la littérature, qui indique que la discrimination au travail rend les personnes trans plus vulnérables aux idées suicidaires et à la dépression (Nooshin *et al.*, 2011a; Nooshin *et al.*, 2011b; Scanlon, 2010; Whittle *et al.*, 2007). Même si les résultats ne nous permettent pas de généraliser, nous pouvons émettre comme hypothèse que le soutien émotionnel et de valorisation a un impact important sur le bien-être des personnes trans lors de la transition en milieu de travail.

La transition de genre requiert une démarche s'étalant sur une longue période et des procédures parfois exigeantes. Sept participants disent avoir ressenti du soutien de la part de l'entourage au travail, puisque celui-ci reconnaissait le courage derrière leur démarche. Le soutien social était reçu sous la forme de valorisation. Puis, l'utilisation de l'humour par la moitié des participants lors de leurs interactions sociales au travail semble leur avoir permis de se sentir davantage soutenus dans leur transition. Ces résultats viennent appuyer l'étude qui rapporte que les personnes trans se sentent plus à l'aise et performantes au travail après avoir débuté leur transition (Grant *et al.*, 2011).

Les trois quarts des participants de l'étude ont mentionné que leur personnalité avait joué un rôle dans leur transition en milieu de travail. Ceux-ci se sont sentis davantage appuyés dans leur démarche depuis qu'ils avaient la possibilité de mettre leur « réelle » personnalité de l'avant, autrement dit qu'ils se sentaient plus libres dans l'expression de leur genre. Pour certains, leur bien-être a permis de diminuer leurs idées suicidaires et leur consommation d'alcool et de drogues. Cette observation nous

permet d'émettre comme hypothèse que le soutien social sous la forme de valorisation leur permet d'être authentiques et davantage en égosyntonie avec eux-mêmes.

L'analyse des témoignages permet de constater que les trois quarts des participants se sont sentis soutenus par leurs collègues, et ce, par l'entremise de paroles, de gestes ou de nouvelles amitiés. C'est sous la forme émotionnelle que le soutien social a été reçu. Tel que l'ont démontré d'autres auteurs auparavant (Schild et Westbrook, 2009 ; Schilt et Wiswall, 2008), les nouvelles dynamiques relationnelles au travail, qu'elles soient positives ou négatives, changent parfois rapidement et radicalement. Ainsi, on pourrait penser que le soutien émotionnel des collègues peut jouer un rôle important lors de la transition en milieu de travail.

Pour les cinq participants ayant perçu du soutien, au moins partiellement, de la part de leurs superviseurs, ce soutien a pris principalement deux formes, soit informationnelle et de valorisation. Ces participants se sont sentis soutenus dans les démarches administratives reliées à la transition en milieu de travail. De plus, ils ont perçu du soutien de valorisation de la part de leurs superviseurs, car ceux-ci, lors de leurs interactions avec les participants, donnaient le bon exemple pour le reste de l'entourage au travail. Ce résultat vient appuyer l'étude de Dargie *et al.* (2007), qui propose l'idée que ces formes de soutien permettent aux personnes trans de se sentir acceptées et en sécurité. Les résultats permettent de penser que le soutien social des superviseurs perçu par les personnes trans est un aspect à prendre en considération lors de la transition.

Quatre des cinq participants ayant mentionné ce sujet se sont sentis soutenus par le département des ressources humaines de leur milieu de travail pendant une partie ou la totalité de leur processus de transition. C'est par leur ouverture, leur proactivité et leur prise en charge de la situation que les participants ont perçu le soutien du

département. Ce soutien a été offert sous deux formes, soit la forme informationnelle et instrumentale. Afin d'appuyer ce résultat, on peut penser que cela peut s'expliquer par le fait que certaines lois encadrent les responsabilités et les devoirs des services des ressources humaines (Byne *et al.*, 2012, Éducaloi, 2013). En ce sens, le soutien instrumental et informationnel offert par ce département peut aider la personne trans lors de sa transition dans le milieu du travail.

Pour la majorité des participants qui a abordé le soutien de leur syndicat, ceux-ci n'en ont pas eu besoin puisque leur transition s'est bien déroulée dans leur milieu de travail. Si le besoin s'était fait ressentir, la moitié des participants interrogés ont l'impression qu'ils auraient obtenu du soutien instrumental et de valorisation par l'entremise de leur syndicat. Ce résultat vient renforcer l'étude de Davey *et al.* (2004), qui mentionne que le soutien social permet de soutenir et protéger les personnes trans de la discrimination. On peut penser que le fait de se sentir appuyé par des pairs au sein du syndicat est un facteur bénéfique lors de la transition en milieu de travail.

Moins de la moitié des participants ont mentionné avoir ressenti de la validation sociale de la part de leur clientèle. Pour ceux qui ont perçu cette validation, c'est sous la forme d'ouverture et d'absence de jugement à leur égard ainsi que du maintien de la relation professionnelle que cela s'est fait ressentir. Ce résultat converge avec la littérature, qui indique que les changements de styles d'interactions au travail procurent un sentiment de validation sociale au travail pour les personnes trans (Schilt et Connell, 2007). Cela permet de mettre en évidence que le soutien social peut être perçu dans les différents types d'interactions présents dans le cadre de l'exercice d'un emploi.

En bref, pour les personnes interviewées lors de cette étude, le type de soutien principalement reçu par les collègues est le soutien émotionnel. Les superviseurs

offrent davantage du soutien informationnel et de valorisation, tandis que de leur côté, les ressources humaines apportent du soutien informationnel et instrumental aux personnes trans. Puis, du soutien instrumental et de valorisation est reçu de la part des syndicats. Finalement, la clientèle offre quant à elle du soutien de valorisation aux employés en transition.

Plusieurs participants à cette étude ont spontanément fait référence à diverses formes de soutien reçu à l'extérieur du milieu de travail. Ainsi, pour la moitié d'entre eux, le soutien émotionnel ressenti de la part de la famille et des amis leur permet d'obtenir un appui supplémentaire dans leur démarche. Ce résultat vient renforcer l'importance de cette forme de soutien, sachant que l'étude de Dargie *et al.* (2014) rapporte que les personnes trans se sentent généralement moins soutenues par leur entourage. Puis, la moitié des personnes interrogées ont aussi rapporté s'être senties soutenues par les organismes et les associations pour les personnes trans. Ce soutien social a été reçu sous la forme informationnelle et de valorisation. Dans le même ordre d'idées, lors de leurs entrevues, trois des participants ont mentionné avoir obtenu du soutien de la part d'un consultant à l'externe du milieu de travail. L'aide du consultant a permis d'alléger certaines tâches en lien avec la transition en milieu de travail pour ces personnes trans. Dans ces cas, c'est sous la forme informationnelle que le soutien social a été perçu. Le tiers des participants ont rapporté avoir obtenu du soutien informationnel et instrumental par l'entremise de leur suivi professionnel. Cette démarche leur a permis d'obtenir un soutien personnalisé en fonction de leur milieu de travail et de leur transition personnelle. Ces participants ont aussi ressenti que le fait d'avoir un suivi professionnel leur a permis d'obtenir un soutien indirect de leur entourage au travail puisque cela démontrait que leur démarche était sérieuse et encadrée.

Finalement, les sources d'information comme les livres, les guides et Internet ont permis à plus du deux tiers de l'échantillon d'aller chercher un soutien informationnel

supplémentaire par l'entremise de ces ressources. En fonction de leurs besoins, cela leur a parfois permis d'obtenir l'aide et les renseignements dont ils avaient besoin.

Ces résultats viennent appuyer les études qui rapportent que le soutien social est encore plus important lorsqu'il y a un manque ou une absence de ressources pour les personnes trans (Cohen, 2004; Schrock *et al.*, 2004). Même si les résultats ne nous permettent pas de nous prononcer sur le soutien social externe au milieu du travail, on peut penser que ces diverses formes de soutien ne peuvent qu'être bénéfiques pour les personnes trans, et ce, tout au long de leur processus de transition.

Ces observations font aussi ressortir la complémentarité des diverses formes de soutien reçu ainsi que la nécessité de diversifier les sources de soutien (famille, amis, suivi professionnel, organismes pour personne trans, sources d'information), puisque chacune apporte un soutien de formes différentes..

6.3 LIMITES DU PROJET DE RECHERCHE

La réalisation d'une étude qualitative comme celle-ci comporte une limite importante, soit celle du petit échantillon de témoignages recueillis. Bien que 12 participants aient été interrogés, il n'est pas possible de généraliser les résultats obtenus au-delà des expériences rapportées par les participants. Même si les entrevues semi-dirigées permettent d'obtenir des renseignements riches, les données obtenues sont uniques et pertinentes pour notre démarche exploratoire, mais la comparabilité entre celles-ci, par exemple en fonction de l'âge, du genre d'identification ou du secteur d'emploi, n'est pas possible. Ainsi, nous n'avons dans notre échantillon que 2 participants masculins. Il n'est donc pas possible de vérifier si les éléments et les thèmes abordés concordent ou divergent selon le genre d'identification des participants. Un plus grand nombre de participants serait requis si l'on souhaitait se pencher sur la variabilité des situations et obtenir un portrait plus exhaustif des divers enjeux en

fonction des différents domaines d'emploi et autres variables. En particulier, il faudrait rejoindre un plus grand nombre de participants masculins afin d'en apprendre davantage sur leurs expériences en milieu de travail lors de leur transition.

De plus, tous les participants rencontrés s'identifiaient soit au genre féminin, soit au genre masculin. Il n'y avait dans l'échantillon aucun participant endossant une identité de genre plus fluide ou contestant les catégories binaires de genre. Conséquemment, nous n'avons pu documenter les expériences de personnes présentant une identité fluide ou non binaire dans l'échantillon obtenu pour ce projet de mémoire.

Le mémoire comporte plusieurs limites au niveau de l'information qu'il contient, car il ne se penche pas sur certains éléments qui pourraient influencer la transition au travail et sur la façon dont celle-ci se déroule. En ce sens, une limite de cette étude est qu'elle ne permet pas de déterminer si le fait d'habiter dans une région urbaine ou rurale a un impact sur la visibilité de la transition et l'ouverture envers celle-ci en milieu de travail. En effet, le nombre de personnes interviewées qui proviennent des régions rurales est insuffisant. Sachant que les ressources disponibles pour les personnes trans sont généralement présentes dans les régions très urbanisées, et le plus souvent absentes ailleurs, il pourrait être intéressant d'explorer si cela semble avoir un impact sur l'ouverture des milieux de travail vis-à-vis de la transition.

De plus, puisque l'appartenance religieuse et culturelle n'a pas été prise en compte, il n'est pas possible de déterminer l'impact que ces facteurs peuvent avoir sur une transition en milieu de travail. L'obtention de tels renseignements serait pertinente afin d'explorer si ces éléments jouent un rôle dans la transition d'une personne trans dans son milieu de travail.

Puis, en raison de la répartition de l'âge des personnes ayant participé à cette étude, il n'est pas possible de savoir si l'âge semble avoir une influence sur le déroulement de

la transition en milieu de travail. Il pourrait être intéressant de comparer les résultats en fonction de l'âge, afin d'évaluer et d'adapter le soutien nécessaire en fonction de l'âge de la personne trans qui entreprend une transition au travail. En ce sens, l'échantillon recueilli lors de cette étude ne permet pas d'indiquer si l'ancienneté dans une même entreprise, laquelle implique également l'existence de liens sociaux préalablement établis dans le milieu de travail, a un impact sur la transition en milieu de travail.

En ce qui concerne la méthodologie, l'utilisation d'une affiche pour le recrutement engendre aussi quelques limites pour ce qui est de la composition de l'échantillon. Tout d'abord, les renseignements concernant l'étude y sont écrits, ce qui ne permet pas nécessairement de rejoindre la population illettrée. De plus, le recrutement effectué grâce à celle-ci s'est principalement fait par l'entremise d'organismes communautaires et d'associations. Ceci implique que les participants rejoints sont des personnes qui bénéficient de ressources, et donc, qu'elles ne sont pas totalement isolées. Il s'avère donc plus difficile de rejoindre les gens qui ne sont pas rattachés à ce milieu communautaire. L'échantillon de volontaires obtenu dans le cadre de cette étude représente aussi une limite. Cet échantillon a permis de recueillir seulement l'expérience des personnes trans qui ont désiré en faire part. Il est possible que les personnes trans ayant eu des expériences négatives aient moins envie de les partager. Ainsi, ce type d'échantillon ne permet pas de généraliser les résultats obtenus. Aussi, ils ont tous « réussi » leur transition. On peut penser que les personnes trans ayant été obligées de changer de milieu de travail ou ayant perdu leur emploi ont vécu des expériences différentes. Enfin, les entrevues furent réalisées dans un espace-temps précis, un simple entretien ne permet pas de rendre compte de toute l'expérience vécue par les participants lors de leur transition.

La chercheuse a elle-même mené les entrevues réalisées dans le cadre de ce mémoire. Le fait qu'elle soit une personne cisgenre peut aussi représenter une limite de l'étude.

Certains participants pourraient ne pas avoir abordé certains éléments de leur transition au travail dans la crainte d'être incompris ou jugé par la chercheuse. D'un autre côté, cet élément a peut-être permis d'obtenir plus de détails sur l'expérience des personnes trans puisque les participants savaient que la chercheuse n'avait pas cette expérience personnelle. Lors des entrevues, la chercheuse a perçu un lien de confiance avec ces participants. Ceci favorise le partage des expériences avec les personnes trans, mais il était important d'encadrer et de recadrer l'entrevue au besoin afin de conserver une distance professionnelle.

CONCLUSION

Malgré les limites qui lui sont inhérentes, ce projet de recherche a permis d'en apprendre davantage sur l'expérience des personnes trans lors de leur transition en milieu de travail. Plus précisément, il a permis d'examiner les expériences de la transition de genre dans le milieu de travail en ce qui a trait aux interactions avec l'entourage, à l'insertion dans l'environnement de travail lui-même et aux différentes formes de soutien social perçu.

Les résultats de ce mémoire mettent en lumière l'importance de prendre en considération la planification et les circonstances de l'annonce de la transition de genre, les interactions avec les différents membres du milieu professionnel, les changements en lien avec l'organisation bureaucratique et l'environnement physique du milieu professionnel. De plus, le soutien social dont peuvent bénéficier les personnes trans à l'intérieur et à l'extérieur de leur profession occupe une place prépondérante au moment de la transition sur le lieu de travail. Il nous apparaît cependant pertinent de mentionner que la nature même de ce projet de mémoire - une étude exploratoire basée sur un échantillon de volontaires - ne peut permettre de tirer des conclusions applicables à l'ensemble d'une communauté concernant la problématique étudiée.

Pour une première fois au Québec, cette étude met en lumière plusieurs éléments à prendre en considération lors de la transition en milieu de travail. Les données recueillies offrent des pistes afin de pouvoir aider et améliorer la situation au Québec, et dans d'autres provinces du Canada. L'information obtenue sur les expériences des personnes trans pourra servir aux différents milieux et aux différents professionnels qui oeuvrent auprès des personnes trans.

Sur la base des résultats, il nous semble important d'inclure la question des enjeux liés au travail et au maintien en emploi dans l'accompagnement des personnes trans. Le suivi professionnel devrait donc inclure une exploration des intentions de la personne trans relativement à son insertion professionnelle lorsque celle-ci amorce une transition ainsi que des outils et des conseils sur la manière de réaliser cette transition lorsque celle-ci s'effectue au sein de son milieu de travail actuel. Cette étude pourrait aussi aider à la production de guides pour les milieux de travail et pour les personnes trans, afin de les outiller dans la démarche de transition au travail. Ces guides pourraient être utiles auprès des personnes trans afin de les soutenir dans leur démarche identitaire. L'annonce de la transition, l'identité personnelle au travail, l'utilisation des lieux divisés selon le genre, les organismes associatifs, le soutien professionnel et les relations avec les collègues, les clients et les superviseurs seraient des sujets à inclure dans de tels guides. Même si certains milieux de travail sont bien intentionnés, on constate des lacunes en ce qui concerne le soutien instrumental. Quand un tel soutien était présent, c'est par le biais de guide ou la présence d'une personne extérieure. En étant bien outiller et bien informé, le milieu de travail peut contribuer au développement de l'identité de la personne trans et il peut la soutenir au même titre que les partenaires, la famille et les amis. C'est pour cette raison que plusieurs participants formulent diverses recommandations pour mieux soutenir les personnes trans lors de leur démarche de transition : éducation de la population en générale, création et diffusion de guides, soutien interne et soutien externe au milieu de travail. En regard des multiples recommandations mentionnées par les personnes interviewées, il serait important de faire suite à celles-ci et mettre en place des moyens concrets et efficaces pour soutenir les personnes trans dans leur milieu de travail.

La recherche sur la transition, et plus précisément la transition en milieu de travail, est encore à ses débuts. L'analyse des résultats obtenus permet de mettre de l'avant plusieurs pistes de recherches.

Tout d'abord, il serait intéressant de documenter les expériences de transition au travail sur la base d'un échantillon plus large, afin d'étayer la diversité de ces expériences au sein de la population trans. Cela permettrait de couvrir davantage les diverses régions de la province du Québec et de rejoindre une plus grande proportion de la population trans. Ceci pourrait permettre d'obtenir une plus grande diversité des participants en fonction de l'âge, l'origine ethnique, la religion, l'état matrimonial, etc.

Puisque le soutien semble avoir un rôle important, il serait pertinent d'explorer l'impact du soutien obtenu de la part de l'entourage personnel (partenaires, famille, amis, etc.) lorsque la transition s'effectue au travail. Il serait intéressant de voir comment s'articulent et se complémentent, ou non, les soutiens reçus de différentes sources, car quelques participants nous ont mentionné ce point. Dans une optique quantitative, il pourrait être intéressant d'utiliser le questionnaire *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) qui permet de mesurer la perception du soutien social en provenance de la famille, des amis et d'autres personnes significatives (Zimet *et al.*, 1988).

Avant même le début de leur transition au travail, les personnes interviewées lors de cette étude avaient commencé celle-ci dans au moins une sphère de leur vie. Que ce soit auprès de leurs amis, de leurs familles, de leurs partenaires et des organismes communautaires, elles avaient échangé au sujet de leur identité de genre avec certaines personnes présentes dans leur entourage avant de le faire dans le milieu de travail. À travers leurs parcours respectifs, il importe de tenir compte de certains éléments pour mieux saisir les enjeux relatifs à la transition, et ce, à l'extérieur de l'exercice de leur emploi. En effet, le soutien social présent en dehors du travail, soit par les amis, la famille, les partenaires ou les organismes communautaires est aussi

important à considérer. Celui-ci pourrait avoir un impact complémentaire sur la transition au travail de ces personnes.

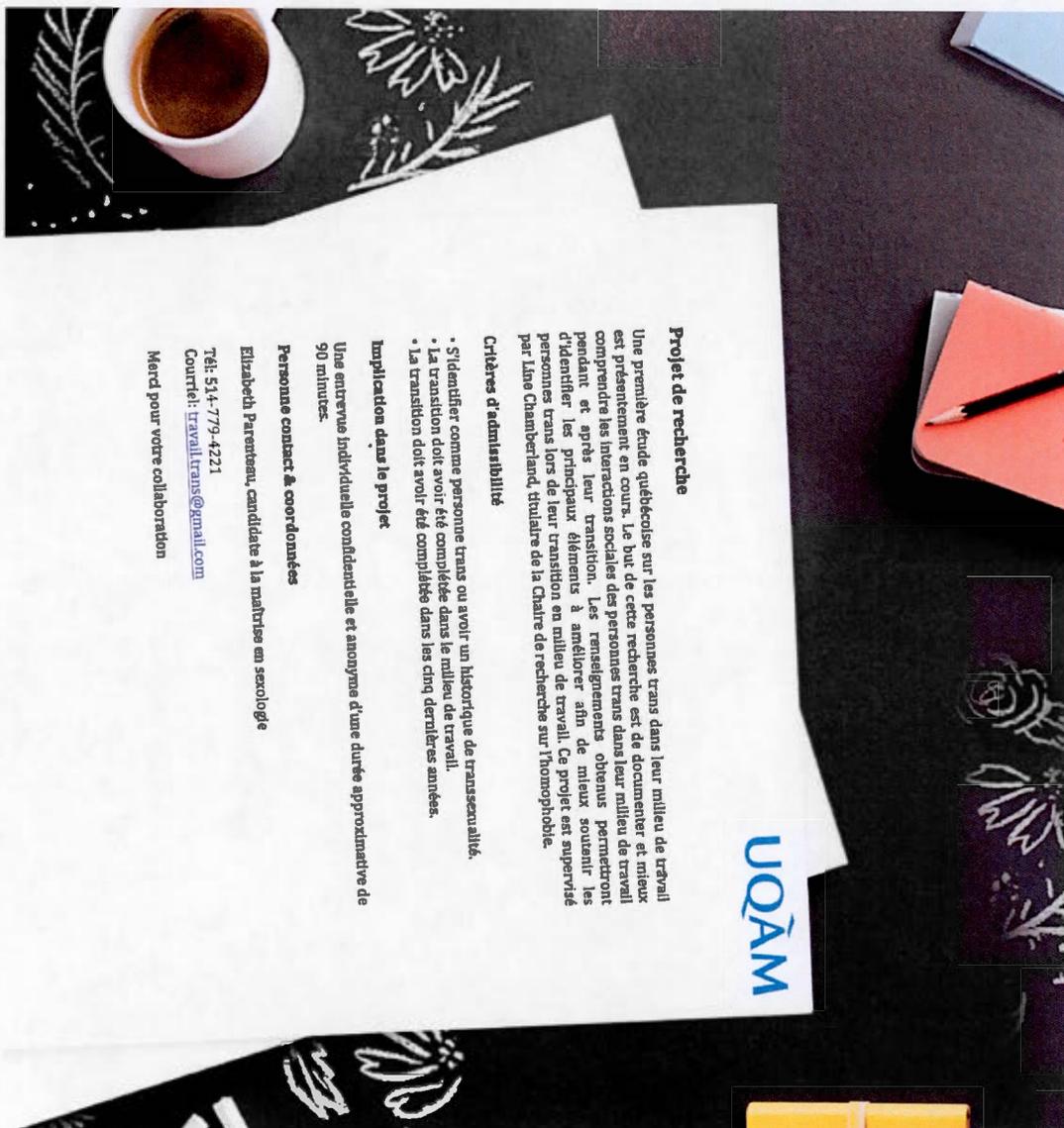
Puis, il serait intéressant de recueillir l'expérience des collègues, des superviseurs, des services de ressources humaines et de diverses clientèles lorsqu'il y a une transition en milieu de travail. Ceci pourrait permettre de comprendre leurs réactions et de bien cibler les procédures à mettre en place pour sensibiliser, éduquer et outiller ces différents groupes et ainsi travailler tous ensemble afin de faciliter le déroulement de la transition dans le milieu du travail.

Finalement, avec l'ouverture qui s'installe graduellement concernant les personnes trans, il serait intéressant éventuellement de recueillir l'expérience au travail des personnes trans, et ce, dès leur entrée sur le marché du travail.

Ce projet de mémoire a permis de documenter un certain nombre d'expériences vécues par des personnes trans lors de leur transition en milieu de travail. Cette étude est donc la première au Québec à décrire la réalité et les défis liés au processus de transition, que ce soit sur le plan identitaire, concernant les interactions avec l'entourage professionnel, l'insertion dans l'environnement de travail et le soutien social témoigné. Elle permet toutefois de faire émerger un certain nombre d'éléments qui peuvent donner lieu à une réflexion plus poussée sur la façon d'offrir un meilleur soutien aux personnes en transition et servir de guide aux milieux professionnels dans lesquels ils évoluent. Selon les mesures prises, il semble préférable de maintenir un milieu de travail ouvert et positif afin que les personnes trans se sentent soutenues dans leur transition et qu'ils puissent se concentrer sur leur travail (Nussbaum, 2010). Ce mémoire illustre l'importance de ne pas négliger la place du milieu de travail lorsque l'on désire apporter du soutien à une personne trans.

APPENDICE A

ANNONCE DU PROJET DE MÉMOIRE



UQAM

Projet de recherche

Une première étude québécoise sur les personnes trans dans leur milieu de travail est présentement en cours. Le but de cette recherche est de documenter et mieux comprendre les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail pendant et après leur transition. Les renseignements obtenus permettront d'identifier les principaux éléments à améliorer afin de mieux soutenir les personnes trans lors de leur transition en milieu de travail. Ce projet est supervisé par Line Chamberland, titulaire de la Chaire de recherche sur l'homophobie.

Critères d'admissibilité

- S'identifier comme personne trans ou avoir un historique de transsexualité.
- La transition doit avoir été complétée dans le milieu de travail.
- La transition doit avoir été complétée dans les cinq dernières années.

Implication dans le projet

Une entrevue individuelle confidentielle et anonyme d'une durée approximative de 90 minutes.

Personne contact & coordonnées

Elizabeth Pariseau, candidate à la maîtrise en sociologie
Tél: 514-779-4221
Courriel: travailtrans@gmail.com

Merci pour votre collaboration

APPENDICE B

SCHÉMA D'ENTREVUE

Accueil du participant.

Le but de cette recherche est de documenter et mieux comprendre les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail suite à leur transition. Plus précisément, il s'agit de présenter la réalité et les enjeux vécus en lien avec le processus de transition dans leur profession puisque très peu de connaissances sont disponibles sur le sujet. Idéalement, ces renseignements permettront d'identifier les principaux éléments à améliorer afin de mieux soutenir les personnes trans lors de leur transition en milieu de travail. L'entrevue peut durer entre 1 à 2 heures en fonction des informations que vous voulez partager. Vous pouvez décider de ne pas répondre à une question ou d'arrêter l'entrevue en tout temps.

Toutes les informations recueillies restent confidentielles et elles seront conservées d'une façon sécuritaire.

Tout d'abord, nous allons aborder votre expérience de transition en emploi de manière générale. Par la suite, nous allons revenir plus en détail sur le déroulement de cette transition, sur les impacts dans vos relations avec votre entourage de travail, sur le soutien que vous avez reçu ou non de la part des personnes qui forment cet entourage.

1. Premièrement, pouvez-vous me parler brièvement de votre trajectoire de transition?
2. Pourriez-vous me décrire votre milieu d'emploi?
-Depuis combien de temps travaillez-vous à cet endroit?

-Quelle fonction occupez-vous? Avez-vous occupé la même fonction avant, pendant et après votre transition?

Maintenant, nous allons revenir sur le déroulement de votre transition pour l'explorer plus en détail.

3. Comment avez-vous annoncé le début de votre transition dans votre milieu de travail?

4. Comment les premières journées et les premières semaines se sont-elles déroulées suite à [l'affirmation de votre identité de genre]*?

*Pour cette question et les suivantes, l'expression « identité de genre » devrait être reformulée selon la réponse donnée à la question 3 (p. ex. : (...) après que vous ayez commencé à vous présenter comme Denise plutôt que Robert; après l'annonce que vous alliez suivre un traitement chirurgical).

-Parlez-moi de votre première journée ou première semaine au travail.

-Parlez-moi des changements que cela a amenés par rapport à votre environnement de travail. (Vestiaires, toilettes, uniformes, courriel, boîte vocale, etc.)

5. Quelles ont été les réactions de vos collègues quand vous leur avez parlé de votre identité de genre?

-Quelles ont été les réactions positives?

-Les réactions négatives?

-Avez-vous obtenu du soutien d'une ou plusieurs personnes? Si oui, de quelle façon?

6. Quelles ont été les réactions de vos superviseurs quand vous leur avez parlé de votre identité de genre?

-Quelles ont été les réactions positives?

-Les réactions négatives?

-Avez-vous obtenu du soutien d'une ou plusieurs personnes? Si oui, de quelle façon?

7. Quelles ont été les réactions de la clientèle et/ou des clients quand vous leur avez parlé de votre identité de genre? (Si applicable)

-Quelles ont été les réactions positives?

-Les réactions négatives?

-Avez-vous obtenu du soutien d'une ou plusieurs personnes? Si oui, de quelle façon?

8. Au fil du temps, comment vos interactions sociales ont-elles évolué dans votre milieu de travail?

9. Suite à la complétion de votre transition :

- Quelles ont été les réactions de vos collègues?
- Quelles ont été les réactions de vos superviseurs?
- Quelles ont été les réactions de la clientèle et/ou des clients?
- Avez-vous obtenu du soutien d'une ou plusieurs personnes? Si oui, de quelle façon?

10. Avez-vous eu recours à de l'aide?

- Syndicat? Si oui, comment le syndicat vous a-t-il aidé?
- Aide extérieure/consultant? Si oui, comment vous a-t-il aidé?
- Guide? Si oui, lequel? Comment ce guide vous a-t-il aidé?

11. Si on veut résumer le soutien que vous avez reçu dans votre milieu de travail, de qui avez-vous reçu le plus d'aide :

- pour l'information reçue (concernant vos droits, les congés possibles, etc.)
- sur le plan pratique (p. ex. régler un problème avec l'équipement)
- sur le plan du soutien moral ou psychologique

12. Actuellement, dans votre quotidien au travail, comment se déroulent vos interactions sociales?

13. Selon votre expérience, qu'est-ce qui pourrait être fait pour mieux soutenir les personnes trans lors de leur transition en milieu de travail?

APPENDICE C
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT



Formulaire de consentement

Les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail

Information sur le projet

Personne responsable du projet

Chercheure, chercheur responsable du projet : Elizabeth Parenteau
Programme d'études : Maîtrise en sexologie, recherche-intervention
Adresse courriel : parenteau.elizabeth@courrier.uqam.ca
Téléphone : 514-779-4221

Direction de recherche

Direction de recherche : Line Chamberland
Département ou École : Sexologie - Université du Québec à Montréal
Faculté : Sciences humaines
Courriel : chamberland.line@uqam.ca
Téléphone : 514-987-3000 poste : 8596

But général du projet

Vous êtes invitée, invité à prendre part à un projet visant à explorer les perceptions et les expériences des personnes trans qui ont vécu leur transition dans leur milieu de travail. Documenter ces expériences permettra de rendre compte d'une réalité souvent méconnue, soit ce que vivent les personnes trans lors de ce changement dans leur vie professionnelle. Plus précisément, ce projet vise à répondre à la question suivante : Quelles sont les expériences des personnes trans qui font une transition dans un milieu de travail en ce qui concerne les interactions sociales avec ce milieu de travail?

Tâches qui vous seront demandées

Votre participation consiste à donner une entrevue individuelle au cours de laquelle il vous sera demandé de décrire, entre autres choses, votre expérience et vos interactions sociales au travail en tant que personne trans. L'entrevue comporte trois grandes sections. Tout d'abord, vous serez questionné sur l'exercice de vos fonctions de travail, le rapport au lieu et à l'équipement. Ensuite, vous serez amené à élaborer sur ses interactions sociales positives et négatives avec vos collègues, vos superviseurs et selon la nature de votre emploi, la clientèle. Puis, la nature de ces interactions sera questionnée plus en profondeur afin de développer divers aspects liés à l'expression de votre genre et les autres dimensions de vos expériences. La durée des entrevues devrait varier entre une et deux heures. Afin de suivre le rythme et les sujets abordés, la chercheuse pourra modifier le schéma de l'entrevue pour suivre vos propos. Les entretiens auront lieu dans un local fermé (Chaire de recherche sur l'homophobie) ou dans un autre lieu discret selon votre préférence. Cette entrevue est enregistrée numériquement avec votre permission. La transcription sur support informatique qui en suivra ne permettra pas de vous identifier.

Moyens de diffusion

Les résultats seront transmis par la publication d'un mémoire de recherche. Les données seront anonymisées. Les personnes collaboratrices n'auront pas accès aux enregistrements ni aux verbatims.

Si vous le souhaitez, les résultats de la présente recherche vous seront communiqués lorsqu'ils seront disponibles.

Avantages et risques

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances concernant les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail afin de réduire l'incompréhension et le stigma qui peuvent entourer cette transition sociale. Vous devez prendre conscience que certaines questions pourraient raviver des émotions désagréables liées à une expérience que vous avez peut-être mal vécue. L'entrevue aborde des expériences possiblement difficiles, ce qui peut créer un inconfort psychologique et moral. Vous pouvez aussi ressentir de la gêne du fait de partager des renseignements à propos des collègues, des membres de la direction et des situations incluant ces derniers. Une liste de références vous sera remise et vous pourrez entrer en contact avec la chercheuse ou sa superviseure au besoin. Vous demeurez libre de ne pas répondre à une question que vous estimez embarrassante sans avoir à vous justifier. Il est de la responsabilité de la chercheuse, du chercheur de suspendre ou de mettre fin à l'entrevue si cette personne estime que votre bien-être est menacé.

Anonymat et confidentialité

Il est entendu que les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont confidentiels et que seules la personne responsable du projet et sa direction de recherche auront accès à l'enregistrement de votre entrevue et au contenu de sa transcription. Pour

l'ensemble des participants, des mesures pour dépersonnaliser les données identificatrices pourront être utilisées de même que pour supprimer des données qui permettraient de vous identifier indirectement ou par recoupement d'informations. Pour conserver l'information obtenue d'une façon sécuritaire, les documents imprimés seront placés dans un classeur verrouillé dans un lieu non accessible au public (bureau fermé à l'UQAM) tout au long de la recherche et aussi lorsque celle-ci sera terminée. La chercheuse et la directrice de recherche seront les seules personnes ayant accès aux données. Après la fin du projet, les données seront conservées pendant un an et ensuite détruites de façon sécuritaire. Tous les documents informatiques seront protégés par l'utilisation de mots de passe.

Participation volontaire

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure et que, par ailleurs, vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche. Dans ce cas, les renseignements vous concernant seront détruits. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que le responsable du projet puisse utiliser aux fins de la présente recherche (incluant la publication d'articles, d'un mémoire, d'un essai ou d'une thèse, la présentation des résultats lors de conférences ou de communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

Compensation financière

Votre participation à ce projet est offerte gratuitement.

Questions sur le projet et sur vos droits

Vous pouvez contacter la personne responsable du projet pour des questions additionnelles sur le projet. Vous pouvez également discuter avec la direction de recherche des conditions dans lesquelles se déroule votre participation et de vos droits en tant que personne participant à la recherche.

Le projet auquel vous allez participer a été approuvé au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains par le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPÉ) de la Faculté des sciences humaines de l'UQAM. Pour toute question ne pouvant être adressée à la direction de recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter la présidente du comité par l'intermédiaire de la coordonnatrice du CERPÉ, Anick Bergeron, au 514 987-3000, poste 3642, ou par courriel à l'adresse suivante : bergeron.anick@uqam.ca.

Remerciements

Votre collaboration est importante pour la réalisation de ce projet et nous tenons à vous en remercier.

Signatures

Participante, participant

Je reconnais avoir lu le présent formulaire et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais aussi que la personne responsable du projet a répondu à mes questions de manière satisfaisante et que j'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la personne responsable du projet.

Je souhaite être informée, informé des résultats de la recherche lorsqu'ils seront disponibles : oui non

Nom, en lettres moulées, et coordonnées

Signature de la participante, du participant

Date

Personne responsable du projet

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages et les risques du projet à la personne participante et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de la personne responsable

Date

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis à la personne participante.

APPENDICE D
APPROBATION ÉTHIQUE

UQAM Faculté des sciences humaines
Université du Québec à Montréal

Certificat d'approbation éthique

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants de la Faculté des sciences humaines a examiné le projet de recherche suivant et l'a jugé conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par le *Cadre normatif pour l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (juin 2012) de l'UQAM :

Les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail

Elizabeth Parenteau, étudiante à la maîtrise en sexologie

Sous la direction de Line Chamberland, professeure au Département de sexologie

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

Certificat émis le 9 juillet 2013. No de certificat : FSH-2013-64.



Thérèse Bouffard
Présidente du comité
Professeure au Département de psychologie

Certificat d'approbation éthique

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants de la Faculté des sciences humaines a examiné le projet de recherche suivant et l'a jugé conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par le *Cadre normatif pour l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (juin 2012) de l'UQAM :

Les interactions sociales des personnes trans dans leur milieu de travail

Elizabeth Parenteau, étudiante à la maîtrise en sexologie

Sous la direction de Lyne Chamberland, professeure au Département de sexologie

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

Certificat émis le 9 septembre 2014. No de certificat : FSH-2013-64.



Thérèse Bouffard
Présidente du comité
Professeure au Département de psychologie

APPENDICE E
PROJET DE LOI C-279

1^{re} session, 41^e législature,
60 Elizabeth II, 2011
CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-279

Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel
(identité et expression sexuelles)

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des
communes du Canada, édicte :

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

**1. L'article 2 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est remplacé
par ce qui suit :**

2. La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'identité, l'expression ou l'orientation sexuelles, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

2. Le paragraphe 3(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'identité, l'expression ou l'orientation sexuelles, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

CODE CRIMINEL**3. Le paragraphe 318(4) du *Code criminel* est remplacé par ce qui suit :**

(4) Au présent article, « groupe identifiable » désigne toute section du public qui se différencie des autres par la couleur, la race, la religion, l'origine ethnique, l'identité, l'expression ou l'orientation sexuelles.

4. Le sous-alinéa 718.2a)(i) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

(i) que l'infraction est motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur des facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique, l'identité, l'expression ou l'orientation sexuelles,

ENTRÉE EN VIGUEUR**5. La présente loi entre en vigueur trente jours après la date de sa sanction.**

BIBLIOGRAPHIE

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464.
- Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). (2008). *Documents sur les droits des personnes trans*, Récupéré le 18 mars 2013 de <http://syndicatafpc.ca/document-sur-les-droits-des-personnes-trans>
- American Psychiatric Association, (2015). DSM-5 : manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (5^e éd.). Arlington : American Psychiatric Association.
- 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, vol. 2, no 1. Récupéré le 18 mars 2013 de http://www.rainbowhealthontario.ca/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2014/08/Trans%20Pulse%20pain%20sur%20la%20planche.pdf
- Beaud, J.-P. (2009). L'échantillonnage. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données* (p. 251-283). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Bereni, L. (2012). *Introduction aux études sur le genre* (2^e éd.). Bruxelles : De Boeck.
- Bureau, M.-F., et Sauvé, J.-S. (2011). Changement de la mention du sexe et état civil au Québec : critique d'une approche législative archaïque. *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 41(1), 1-50.
- 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(4), 759-796.
- Caron, J. et Guay, S. (2005). Soutien social et santé mentale : concept, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens. *Santé mentale au Québec*, 30(2), 15-41.

- Claes, L., Bouman, W. P., Witcomb, G., Thurston, M., Fernandez-Aranda, F. et Arcelus, J. (2014). Non-suicidal self-injury in trans people: Associations with psychological symptoms, victimization, interpersonal functioning and perceived social support. *Journal of Sexual Medicine*, 12(1), 168-179.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684.
- Collin, F. (2004). Différence des sexes (théories de la) [Chapitre de livre]. Dans Hirata, H., Laborie, F., Le Doaré, H. et Senotier, D. *Dictionnaire critique du féminisme* (p. 26-35). Paris : Presses universitaires de France.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2007). *Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie. De l'égalité juridique à l'égalité sociale, vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie*. Québec : auteur. Récupéré le 6 mai 2015 de http://www.cdpdj.qc.ca/publications/rapport_homophobie.pdf
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2015). *Commentaires sur le projet de Règlement modifiant le règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil*. Québec : auteur. Récupéré le 6 septembre 2015 de http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/commentaires_etat-civil_trans.pdf
- Commission internationale de juristes et Service international pour les droits de l'homme. (2007). *Les principes de Jogjakarta - Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre*. Récupéré le 6 septembre 2015 de http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_fr.pdf
- Commission ontarienne des droits de la personne (CODP). (2014). Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle. Toronto : Gouvernement de l'Ontario. Récupéré le 6 septembre 2015 de http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20because%20of%20gender%20identity%20and%20gender%20expression_FR.pdf
- 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. Récupéré le 6 mai 2015 de

<http://53.15.200-74.q9.net/en/services-departments-pride-trans-issue-for-the-labour-movement-clc-solidarity-and-pride-working-group-pdf.htm>

- 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*, Ottawa : l'auteur. Récupéré le 6 septembre 2015 de <http://canadianlabour.ca/sites/default/files/media/WorkersInTransitionGuide-2011-04-EN.pdf>
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. (2014). *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains*. Ottawa : Gouvernement du Canada. Récupéré le 10 mai 2015 de http://www.ger.ethique.gc.ca/pdf/fra/eptc2-2014/EPTC_2_FINALE_Web.pdf
- Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics and violence against women. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1298.
- Creswell, J.W. (2012). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. USA : Sage Publications.
- Crête, J. (2009). L'éthique en recherche sociale. Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données* (p. 284-307), Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Dafflon Nouvelle, A. (2006). *Filles-garçons : Socialisation différenciée?* Grenoble : PUG.
- Dargie, E., Blair, K. L., Pukall, C. F. et Coyle, S. M. (2014). Somewhere under the rainbow: Exploring the identities and experiences of trans persons. *The Canadian Journal of Human Sexuality*, 23(2), 60-74.
- Darmon, M. (2006). *La socialisation*. Paris : Armand Colin.
- Davey, A., Bouman, W. P., Arcelus, J. et Meyer, C. (2014). Social support and psychological well-being in gender dysphoria: A comparison of patients with matched controls. *Journal of Sexual Medicine*, 11(12), 2976-2985.
- De Beauvoir, S. (1949). *Le deuxième sexe*. Paris : Gallimard.
- Dorlin, E. (2008). *Sexe, genre et sexualités : Introduction à la théorie féministe*. Paris : Presses Universitaires de France.

- Éducaloi. (2013). *Vie privée et emploi*. Récupéré le 18 avril 2013 de <http://www.educaloi.qc.ca/capsules/vie-privée-et-emploi>
- Grant, J. M., Mottet, L. A. et Tanis, J. (2011). *Injustice at every turn: A report of the national transgender discrimination survey*. Washington : The National Gay and Lesbian Task Force and the National Center for Transgender Equality.
- Goffman, E. (2002). *L'arrangement des sexes*. Paris : La Dispute.
- Goffman, E. (1973). *La présentation de soi. La mise en scène de la vie quotidienne 1*. Paris : Minuit.
- Hinson L., C. P., Bowsher, J., Moloney, J. P. et Lillis, P.P. (1997). Social support : A conceptual analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 25(1), 95-100.
- Institut de la statistique du Québec. (2013). *Travail et rémunération, Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2002-2012*. Québec : l'auteur. Récupéré le 15 juin 2015 de <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v09.pdf>
- Kim, H. S, Sherman, D. K. et Taylor, S. E. (2008). Culture and social support. *American Psychological Association*, 63(6), 518-526.
- 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.
- Mellini, L. (2009). Entre normalisation et hétéronormativité : la construction de l'identité homosexuelle. *Déviance et Société*, 33(1), 3-26.
- Money, J. et Ehrhardt, A. (1972). *Man and Woman, Boy and Girl*. Baltimore : Johns Hopkins University Press.
- Moran, L.J. et Sharpe, A.N. (2004). Violence, identity and policing: The case of violence against transgender people. *Criminal Justice*, 4(4), 395-417.
- Nelson, A. (2009). *Gender in Canada* (4^e éd.). Toronto : Pearson Prentice Hall.
- Nemoto, T., Bodeker, B. et Iwamoto, M. (2011). Social support, exposure to violence and transphobia, and correlates of depression among male-to-female

transgender women with a history of sex work. *American Journal of Public Health*, 101(10), 1980-1988.

Nooshin, K. R., Bauer, G. R., Travers, R., Travers, A., Scanlon, K. et Kaay, M. (2011a). Depression in male-to-female transgender Ontarians: Results from the Trans PULSE project. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 30(2), 113-133.

Nooshin, K. R., Bauer, G. R., Travers, R., Travers, A., Scanlon, K. et Kaay, M. (2011b). Prevalence of and risk and protective factors for depression in female-to-male transgender Ontarians: Trans PULSE project. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 30(2), 135-155

Nussbaum, N. N. (2010). Human rights and common transgender employment law issues. *Law Society of Upper Canada*, 8(1), 8-17.

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.

Parlement du Canada. (2013). *Projet de loi C-279*, récupéré de 15 juin 2015 de <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=5127590&Language=F&Mode=1&File=30>.

Paugam, S. (2008). *Le lien social*. Paris : Presses universitaires de France, coll. Que sais-je?

Québec. Assemblée nationale. (2015, 16 septembre). *Changement de nom et autres qualités de l'état civil — Modification*, 2e session, no 37. Rapport déposé le 2 septembre 2015 à l'Assemblée nationale du Québec. Québec : Gouvernement du Québec. Récupéré le 9 octobre 2015 de <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=13&file=1537-F.PDF>

Rubin, G. (2006). Of catamites and kings: Reflections on butch, gender and boundaries. Dans S. Stryker et S. Whittle (ed.), *The Transgender Studies Reader* (p.251-283). New York and London: Routledge.

Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthie (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données* (p. 337-360). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Scanlon, K., Travers, R., Coleman, T., Bauer, G. et Boyce, M. (2010). *Ontario's trans communities and suicide: Transphobia is bad for our health*. Récupéré le 18

avril 2013 de <http://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2010/11/E2French.pdf>

- Schilt, K. (2006). Just one of the guys?: How transmen make gender visible at work. *Gender & Society*, 20(4), 465-490.
- Schilt, K. et Connell, C. (2007), Do workplace gender transitions make gender trouble? *Gender, Work and Organization*, 14(6), 596-618.
- Schilt, K. et Westbrook, L. (2009). Doing gender, doing heteronormativity: "Gender normals," transgender people, and the social maintenance of heterosexuality. *Gender & Society*, 23(4), 440-464.
- Schilt, K. et Wiswall, M. (2008), Before and after: Gender transitions, human capital, and workplace experiences. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1), 1-26.
- Schrock, D., Holden, D. et Reid, L. (2004). Creating emotional resonance: Interpersonal emotion work and motivational framing in a transgender community. *Social Problems*, 51(1), 61-81.
- Serano, J. (2013). *Experiences of transphobia among trans Ontarians*. Récupéré le 18 avril 2013 de <http://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2013/03/Transphobia-E-Bulletin-6-vFinal-French.pdf>
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). (2005). *Violence contre les personnes transsexuelles et transgenres*. Ottawa : Syndicat canadien de la fonction publique.
- Testa, R., Sciacca, L. M., Wang, F., Hendricks, M. L., Goldblum, P., Bradford, J. et Bongar, B. (2012). Effects of violence on transgender people. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 452-459.
- Veltman, A. et Chaimowitz, G. (2014). Soins et services de santé mentale à l'intention des lesbiennes, des gais, des bisexuels, des transgenres et des queers. *Canadian Journal of Psychiatry*, 59(11), 1-8.
- West, C. et Zimmermam, D. H. (2009). Faire le genre. *Nouvelles questions féministes*, 28(3), 1-21.
- Whittle, S., Turner, L. et Al-Alami, M. (2007). *Engendered penalties : Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*,

Récupéré le 18 avril 2013 de
<http://www.pfc.org.uk/pdf/engenderedpenalties.pdf>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. et Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.