LOUISE

Histoire fictive



Catherine Bard (illustrations et bande dessinée)

Questions réflexives pour l'intervention

- ✏ Comment l'intervention aurait-elle pu être améliorée? Comment dans l'élaboration du plan d'intervention, le conseiller pourrait-il considérer l'oppression transphobe rencontré par Louise?
- ✏ Comment dans l'élaboration du plan d'intervention, le conseiller pourrait-il considérer le risque d'oppression transphobe rencontré par Louise?

Pistes de réponse aux questions réflexives

✏ **Comment l'intervention aurait-elle pu être améliorée? Comment dans l'élaboration du plan d'intervention, le conseiller pourrait-il considérer l'oppression transphobe rencontré par Louise?**

De façon consciente ou inconsciente, nous pouvons tous·tes intérioriser des biais transmisogynes et cela peut se refléter dans le cadre des accompagnements que nous offrons. Il ne s'agit pas forcément d'une mauvaise intention, mais cela met en lumière l'importance de travailler à déconstruire nos biais.

✏ **Le conseiller propose à Louise d'aborder une expression de genre « plus neutre » ou plus conforme au genre qui lui a été assigné à la naissance. S'il part peut-être d'une bonne intention, ce propos reproduit une conception transmisogyne que la société se fait du genre. Par exemple, en suggérant de porter des vêtements *plus neutres*, il indique que l'expression de genre de Louise devrait être moins féminine, plus neutre. Cela peut *imposer* une expression de genre qui est plus "conforme" au genre assigné à la naissance.**

Réflexion sur la transmisogynie :

C'est difficile de faire sa transition plus vieille, surtout chez les femmes trans parce qu'on a le concept, l'image des femmes. Il y a des femmes qui se font imposer sur [elles] qu'il faut être full belle, avoir des formes pis toute...

Florence, Capitale-Nationale

Dans cette citation issue d'une entrevue, Florence met en lumière les critères de beauté qui sont imposés à la fois aux femmes cis et aux femmes trans. La pression sociale du passing est notamment liée aux normes de beauté sexistes qui sont imposées aux femmes; elle se voit exacerbée lorsqu'on parle de transmisogynie. Cet enjeu peut également se refléter dans les biais inconscients que nous intériorisons.

La **transmisogynie** désigne l'hostilité ou la haine envers les femmes trans. Elle permet d'expliquer les réalités et les violences que vivent les femmes trans à l'intersection du sexisme et de la transphobie. Le mot transmisogynie a été créé par l'autrice trans Julia Serano en 2007.

- ✏ **Il se peut que Louise rencontre de la discrimination dans le cadre de sa recherche d'emploi en raison de la transmisogynie présente dans le milieu du travail.**

    - ✏ En effet, dans une enquête nationale canadienne (Egale Canada, 2024), 72% des répondant·es ont nommé avoir vécu de la discrimination en milieu de travail. De plus, 74% déclarent dissimuler ou minimiser des aspects de leur identité au cours de la recherche d'emploi.

    - ✏ Entre 1994 et 2024, parmi les plaintes déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dont la cause était une discrimination basée sur l'identité et/ou l'expression de genre, 55,4% des plaignantes étaient des femmes trans contre 17% d'hommes trans.

Nous pouvons tout à fait reconnaître et valider Louise dans ses appréhensions.

Exploration : Dans l'intervention présentée, il aurait pu être pertinent d'explorer avec Louise son appréhension en lien avec l'acceptation qui lui sera offerte ou non dans le cadre de sa recherche d'emploi.

- ✏ *J'entends ta peur en lien avec la recherche d'emploi. Aimerais-tu m'en parler davantage?*

Garder cette question ouverte permet à Louise de pouvoir exprimer l'expérience vécue du stress. Cette discussion peut également soutenir la reprise de pouvoir en validant le vécu, en identifiant les forces et en outillant Louise face aux défis qu'elle rencontre.

Outiller : Prévoir une rencontre avec Louise pour discuter de ses droits face à l'emploi, notamment le Droit à l'égalité protégé par la Charte des droits et libertés de la personne (Charte québécoise)[1]. Par la suite, explorer des façons de répondre à l'employeur convoité lorsque des questions discriminatoires sont posées en entrevue ou dans le processus d'embauche.

Référer : Dans l'éventualité qu'il y ait un ou des organismes LGBTQ2IA+ dans votre région administrative, il est possible d'y référer Louise. Cela peut lui permettre d'avoir un milieu dans lequel elle pourra parler de la transphobie, mais aussi de côtoyer des personnes qui vivent des situations semblables à la sienne. Dans l'éventualité où la personne accompagnée vit de la discrimination, il est possible pour elle de porter plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Identifier : Une pratique recensée dans le cadre des entrevues est celle de créer des espaces pour mettre en contact les employeur·euses inclusif·ves avec les personnes LGBTQIA2+ en recherche d'emploi. Dans notre région administrative, qui sont les employeur·euses inclusif·ves ou qui ont un désir d'inclusion des communautés LGBTQIA2+?

Dans la prochaine section de la vignette, nous vous proposons quelques témoignages issus des entrevues réalisées auprès de personnes LGBTQ+ rencontrées.

Sur le besoin de prendre soin de soi pendant la transition :

*J'avais déjà dit que je quittais mon emploi, faque je me suis retrouvé sans emploi… **Et donc ça a aussi été un bon moment pour transitionner loin de devoir côtoyer des gens.** (...) Pour moi c'était trop vulnérabilisant les débuts de la transition tout en restant avec des gens que j'ai pas choisi 100 % de vivre avec. (...) Donc, je voyais quand même beaucoup de gens et l'idée d'être confronté en permanence à des personnes qui peut-être se posent des questions sur mon identité, ou ne s'en pose pas et assument quelque chose qui me fait pas plaisir… Ça me tentait pas.*

Robin, Capitale-Nationale)

Sur l'importance de respecter le rythme de la personne accompagnée :

Oui j'étais [en télétravail] mais ça l'a pris un certain temps avant que je le dise au travail. J'étais en personne quand je l'ai dit au travail, donc oui en effet j'étais en transition. Comment ça s'est passé... ben ça pas changé grand-chose pendant longtemps. **Ça paraissait pas trop, je pense que les gens se doutaient un peu de rien. Pis plus tard je l'ai annoncé, donc ça s'est quand même bien passé. Y a pas eu trop de problèmes.**

Andréanne, Capitale-Nationale

Sur l'importance de l'alliance en accompagnement socioprofessionnel :

Je pense que nous, **comme conseillers, on doit être un petit peu les précurseurs de cette forme d'adaptation.** *Il faut que nous-mêmes, ça fait… Je pense que ça fait partie de notre rôle. On est là pour conseiller, on est là pour accompagner. Donc c'est notre rôle premier. On devrait presque passer un test nous-même, savoir est-ce qu'on est prêt à être face à ce genre de situation. Moi je pense que ça démarre déjà par nous, parce que si c'est nous qui accompagnons ce genre de personnes, on est déjà pas… C'est pas qu'on doit être convaincus, mais si on n'est pas préparés, ça ne va pas fonctionner, c'est sûr et certain. Moi je vais rester avec mes idées préconçues ou peu importe. Et c'est là qu'il faut quand même que nous on fasse le pas déjà.*

Max, Montréal

Dans le cadre de cette vignette d'intervention, nous proposons quelques pistes d'intervention. Ceci étant dit, ces suggestions ne se veulent ni exhaustives ni applicables à tous les contextes d'intervention.

Inspiration de la vignette

Pour cette vignette, nous nous sommes inspiré·es des besoins et des réflexions exprimés lors d'entrevues réalisées auprès d'intervenant·es et de coordinateur·ices localisé·es dans plusieurs régions.

Références

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2026). L'égalité réelle se fait toujours attendre, 30 ans de plainte pour discrimination en emploi pour les personnes LGBTQ+, 129p.

Egale Canada (2024). Travailler pour le changement: Comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes 2Spirits, trans et non-binaires au Canada, 147p.

Notes