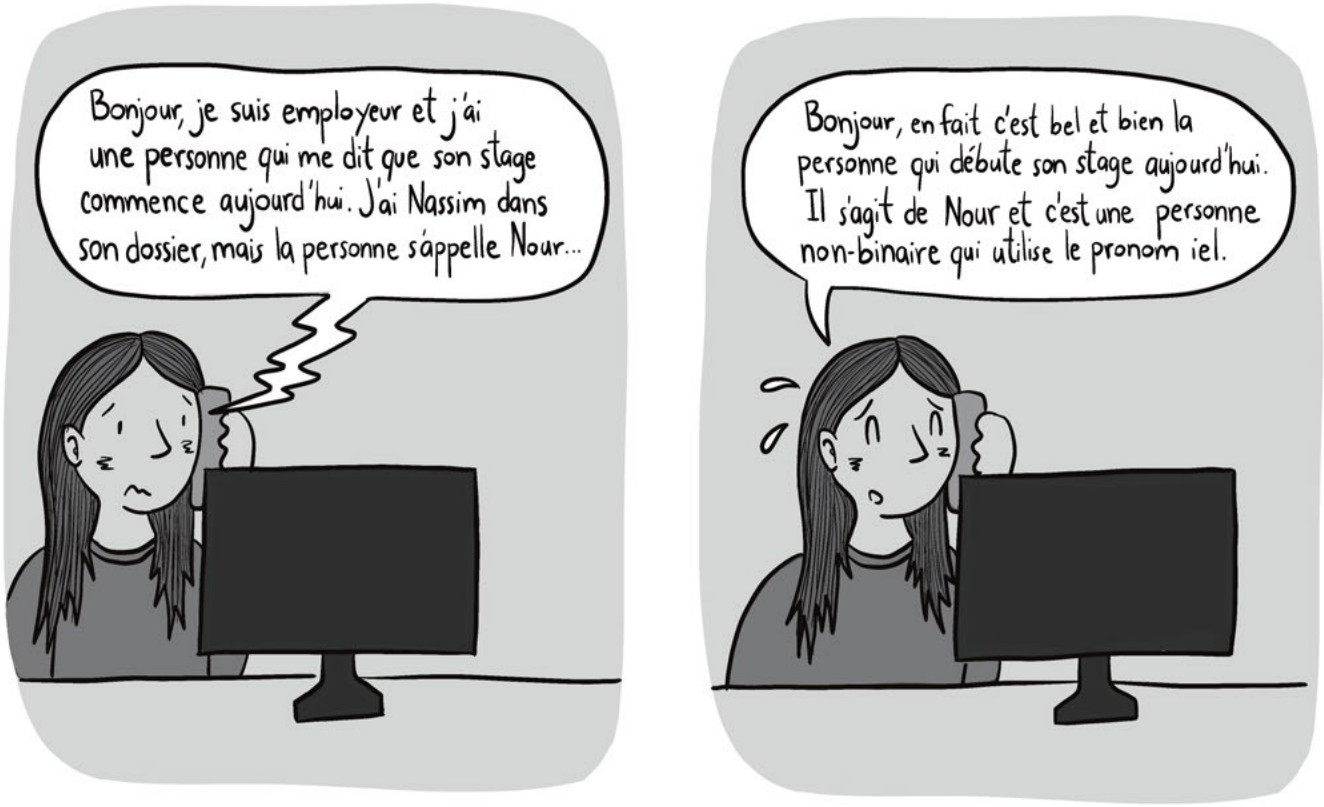
NOUR

Histoire fictive



Questions réflexives pour l'intervention

✏ 1. Comment les organismes en employabilité pourraient-ils naviguer ce genre de pratique administrative (prénom social vs prénom légal)?



Catherine Bard (illustrations et bande dessinée)

Questions réflexives pour l'intervention

✏ 2. Comment la conseillère aurait-elle pu prévenir cette situation ?

✏ 3. Comment la conseillère peut soutenir Nour dans son stage ?

Pistes de réponse aux questions réflexives

✏ 1. Comment les organismes en employabilité pourraient-ils naviguer ce genre de pratique administrative (prénom social vs prénom légal)?

À propos de l'immigration et des obstacles administratifs à une transition légale :

Il existe une multitude de raisons pour lesquelles une personne n'a pas encore fait ou ne fait pas son changement de nom et/ou de mention légale du genre.

Par exemple:

- ✏ Les environnements sociaux (famille, milieu d'éducation, travail, etc.) ne sont pas sécuritaires ou ne sont pas affirmatifs.
- ✏ Pour certaines personnes la charge administrative que cela représente est un fardeau.
- ✏ Pour la demande de changment de prénom et de mention de genre, la personne doit résider au Canada depuis au moins un an. Selon le statut migratoire, elle peut devoir faire la demande de changement auprès de son pays d'origine.
- ✏ Les changements légaux ont un impact sur le dossier d'immigration (via la modification des documents d'identité) et peuvent entraîner des retards importants que les personnes en situation d'immigration ne peuvent pas se permettre de vivre.

L'immigration et les obstacles administratifs (perçus ou réels) à une transition légale / changer de nom légal

> *Je sais que là, j'ai mon ancien courriel avec mon deadname (morinom) que j'utilise pratiquement jamais. Celui avec mon prénom, j'essaie que les gens le voient plus pour que les gens me donnent le bon prénom.* ***On va dire ça comme ça. (...) C'est sûr que mon changement de prénom, je vais attendre la résidence permanente parce que j'ai peur pour les papiers, que la personne pense que je suis une autre personne.***
>
> Medhi, homme trans dans la Capitale-Nationale

> *Ça veut dire que moi, je peux pas encore changer mon prénom. Parce qu'en fait* **il faut que j'ai la résidence permanente pour ça.** *Ça veut dire que, imaginons pour la testostérone, faut que j'ai la carte de RAMQ. Je l'avais mais elle est périmée. Il y a beaucoup de choses qui jouent.*
>
> Medhi, homme trans dans la Capitale-Nationale

Les barrières linguistiques :

Aussi, en tant qu'immigrant·e dont la langue maternelle n'est pas le Français, ni l'Anglais, je sais que s'il y a certains ordres de flexibilité à ce niveau-là, c'est toujours bénéfique parce que je peux très bien écrire mais quand je suis plus nerveux·se, toutes les fautes ressortent, j'essaie de réfléchir en Français ou en Anglais… Ça crée vraiment des sentiments d'imposteur des fois. **Donc je pense que de renforcer, d'être accueillant envers les personnes migrantes, pis d'adapter les procédures administratives…** *pour rendre une certaine flexibilité, une certaine inclusivité pour les personnes migrantes, c'est important aussi, surtout que c'est un gros pourcentage de la population québécoise aujourd'hui."*

Ilunber, Montréal

- ✏ **Utiliser le prénom social** de la personne fait partie des bonnes pratiques. Il est également possible qu'une personne nomme avoir changé de prénom au courant de son parcours au sein de votre organisme. Il n'est pas nécessaire que le prénom soit changé légalement pour commencer à utiliser le prénom social de la personne. Dans l'éventualité où vous vous trompiez, il suffit tout simplement de **s'excuser et de se corriger**. Il est possible que la personne accompagnée préfère ne pas en discuter ni y répondre, et c'est tout à fait légitime. Dans plusieurs contextes, les populations marginalisées sont amenées à rassurer la personne qui a fait une microagression.
- ✏ Assurer un transfert d'information (si nécessaire). Informer votre équipe - ou les employé·es qui seront en contact direct avec la personne en recherche d'emploi (ex. à l'accueil, dans les ateliers, dans les groupes) - du prénom choisi de la personne. Dans nos formulaires internes, est-ce possible de réserver un espace pour assurer ce transfert d'information? Ces **démarches** doivent être faites avec le **consentement éclairé de la personne accompagnée** bien évidemment.
- ✏ Il peut être intéressant de reconnaître la **charge explicative et éducationnelle** qui incombe souvent à une personne dont le prénom social n'est pas changé.

✏ **2. Comment les organismes en employabilité pourraient-ils naviguer ce genre de pratique administrative (prénom social vs prénom légal)?**

✏ Dans le cadre de cette intervention, la conseillère, aurait pu prendre un moment pour établir un **plan** face à **l'intégration dans le milieu de stage,** et y inclure la question du nom social dans le cas de Nour. Quelques questions peuvent être pertinentes pour accompagner Nour dans son parcours :

- ✏ Quels sont tes besoins et attentes face à ton milieu de stage?
- ✏ Considérant que la plateforme de Service Québec laisse seulement la place pour le prénom légal, comment aimerais-tu naviguer ca? Comment est-ce que je peux te soutenir à cet égard?

✏ Il peut être pertinent d**'identifier des milieux qui sont inclusifs** afin d'y référer Nour pour son stage.

✏ Dans l'éventualité où il y a moins d'options en termes de milieux de stage inclusifs, il peut être pertinent de prendre un moment avec la personne responsable de l'accompagnement de Nour pour préparer son arrivée dans le milieu de stage (avec le consentement de Nour évidemment). Cela peut être une belle occasion pour aborder le fait que Nour n'a pas changé son prénom légal, tout en s'assurant de garder cette information confidentielle sauf pour les personnes devant le savoir pour des raisons administratives. Cela peut être également une bonne occasion d'utiliser le bon pronom (iel) et d'envoyer des outils au besoin, ou même de référer le gestionnaire vers l'organisme LGBTQIA2+ de votre région (s'il y a un organisme LGBTQIA2+ sur votre territoire). Partager des ressources qui recensent des outils et des bonnes pratiques face à l'inclusion en milieu de travail.

✏ Demeurer disponible si l'employeur·euse ou Nour ont des interrogations ou des doutes face à cette question. Dans cette situation, nous sommes amené·es à **créer des ponts de compréhension** entre Nour et son milieu de stage. Cette **posture de facilitation, voire même de médiation**, est une pratique que certains milieux en employabilité adoptent. Il s'agit de respecter le parcours de la personne concernée, de sensibiliser le milieu et de pouvoir intervenir en cas d'enjeux discriminatoires ou de droits bafoués.

En complément à la vignette, voici quelques pratiques recensées dans le cadre des entrevues :

Utilisation du prénom social

En effet, [dans mon emploi] il y a des restrictions, disons qu'il faut que ton nom légal corresponde au nom que t'as au travail, donc mon nom au travail c'est encore mon deadname techniquement. Mais les gens utilisent mon autre nom, Andréanne.

Andréanne, Capitale-Nationale

Plan d'accompagnement dans la transition sociale

C'est certain que j'aurais pu le faire moi-même, mais ça me rendait un peu anxieuse. Je sais pas, je préférais que ce soit mon superviseur vu que c'est comme une figure d'autorité un peu. Je sais pas, en tout cas. (...) parce que si je l'avais fait moi-même, j'aurais peut-être eu plus besoin de me justifier un peu... Donc ouin je pense que c'était, ça l'évitait des situations malaisantes peut-être en le faisant comme ça, pis j'ai pas eu de situations malaisantes après. Faque…

Andréanne, Capitale-Nationale

L'importance d'avoir des procédures claires

Avoir une forme de guideline ou en tout cas... moi je faisais un petit peu à tâtons, je me disais 'bon bin voici comment j'aimerais que ça se passe pis après je verrai comment concrètement ça se passe pis j'aviserai... On est une petite équipe on a des bons liens et tout ça." Mais d'avoir en tête une sorte de protocole de à quoi ça pourrait ressembler quelqu'un qui change de nom en cours de route, pis comment accompagner l'équipe pour éviter qu'il y ait des qui proquo, des trucs comme ça, je pense que ça pourrait être vraiment cool là.

Rym, Gaspésie Îles-de-la-Madelaine

Organisme en employabilité

J'ai quand même vu une fois une personne pour m'aider dans ma réorientation et ça s'était bien passé mais **j'y étais allé·e parce que j'avais entendu dire que c'était plus safe.** *Et clairement j'y suis allé·e en disant le moindre truc qui se passe mal j'y retourne pas. Mais ça s'était bien passé, j'étais vraiment tombé sur une… la personne avait été super… Elle a dit ok, d'accord, on va mettre ton prénom choisi et puis c'est tout. Puis je pense même que j'avais dû donner mon NAS avec donc mon prénom de naissance. Puis elle, elle avait dit "Eh, je suis désolée, va falloir que je prenne ton NAS, mais c'est pas une information que je vais regarder, on va la cacher", fait que ça s'était bien passé.*

Robin, Capitale-Nationale

Sur l'accompagnement des personnes migrantes

On reçoit les réfugié·es qui n'ont pas de statut, qu'on peut même pas les desservir, mais on les accueille, on fait du groupe, on leur donne les ressources, on le fait sous notre bras gratuitement. Beaucoup de ces gens-là proviennent aussi… **ont vécu des traumas et pis nos ressources sont pas suffisantes mais on voit bien que Service Québec abandonne un peu cette clientèle très rapidement en ce moment.**

Charlie, Montréal

Inspiration de la vignette

Pour cette vignette d'intervention, nous nous sommes inspiré·es d'enjeux vécus par les personnes ayant expérimenté de la discrimination à l'embauche.

Notes