



Guide sur l'inclusion des personnes transgenres à l'intention des gestionnaires et des Employé(e)s

CONTENU

1. [Introduction](#)
2. [Glossaire](#)
3. [Ce que dit la loi](#)
4. [Politique sur le respect en milieu de travail et plan de prévention](#)
5. [Conseils pratiques](#)

Introduction

Le présent guide vise à favoriser l'inclusion des personnes transgenres en présentant aux gestionnaires et aux employé(e)s certains concepts et termes clés ainsi que des ressources et des conseils pratiques.

Glossaire

Les gens manifestent souvent de la confusion et de l'incompréhension au sujet des personnes transgenres, notamment parce qu'ils pensent que le sexe et le genre sont une seule et même chose. Vous n'avez pas besoin d'expertise en la matière et de mémoriser toutes les définitions. L'essentiel est d'écouter les signaux de la personne transgenre et de parler d'elle avec les termes qu'elle utilise.

Cisgenre : À la naissance d'un bébé, un sexe lui est attribué en fonction de son anatomie. Chez la plupart des gens, l'identité de genre, c'est-à-dire la perception de son propre genre, correspond au sexe assigné à la naissance. On dit que ces personnes sont « cisgenre », ou « cis ».

Transgenre (trans) : Le terme « transgenre » est un terme générique qu'on utilise pour décrire un large éventail de personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été attribué à la naissance. Les gens ont recours à divers termes pour décrire leur identité de genre, par exemple « femme trans » ou « homme trans ».

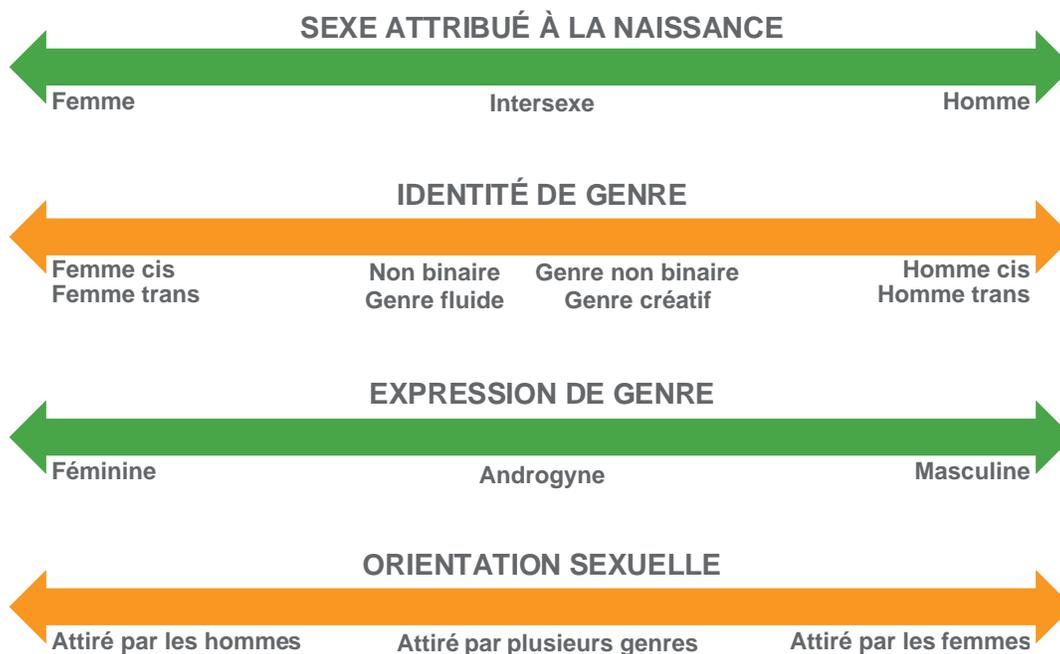
Personnes non binaires ou de genre fluide, créatif ou non conforme : Certaines personnes définissent leur identité de genre hors du modèle binaire homme-femme. Elles peuvent se décrire en utilisant des termes comme non binaire, genre variant, genre créatif et genre non conforme. Il est bon de savoir qu'à l'instar de l'orientation sexuelle (l'attraction pour les autres), le sexe et le genre se situent sur un spectre englobant plusieurs identités qui vont au-delà du modèle binaire homme-femme.

Divulgence involontaire (outing) : On parle de divulgation involontaire lorsque quelqu'un révèle l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une autre personne, la plupart du temps sans son consentement. À ne pas confondre avec l'affirmation de l'identité.

Affirmation de l'identité (coming out) : L'affirmation de l'identité, c'est révéler son orientation sexuelle ou son identité de genre à d'autres personnes. On pense souvent à tort qu'il suffit de le faire une seule fois. Au contraire, les gens doivent affirmer leur identité pendant toute leur vie, et parfois même tous les jours. À ne pas confondre avec la divulgation involontaire.

Expression de genre : L'expression de genre correspond aux nombreuses façons dont une personne choisit d'exprimer ou de présenter son genre. Cela inclut l'habillement, les mots utilisés, le langage corporel, les choix capillaires, la voix et l'accentuation, ou la répression de caractéristiques corporelles ou de comportements qui sont associés à la masculinité et à la féminité. L'expression du genre varie d'une culture à l'autre et peut changer au fil du temps. L'expression de genre peut aussi être appelée présentation ou performance de genre.

Transition : Les personnes transgenres peuvent suivre des traitements (ou non) pour faire correspondre leur identité de genre et leur présentation physique. Ces traitements comprennent notamment la chirurgie de réassignation sexuelle et la thérapie hormonale. Ce processus est appelé la transition. Le changement de nom et de pronom de préférence peut aussi faire partie de ce processus.



Ce que dit la loi

En juin 2017, la Loi canadienne sur les droits de la personne a été modifiée pour offrir une protection explicite contre la discrimination fondée sur l'identité et l'expression du genre.

La discrimination peut prendre de nombreuses formes, et peut être intentionnelle, non intentionnelle, manifeste ou systémique. Voici quelques exemples de discrimination contre les personnes trans en milieu de travail :

- Refuser d'embaucher ou de promouvoir une personne transgenre.
- Refuser de travailler avec un ou une collègue transgenre ou l'exclure des réunions et du processus décisionnel.
- Refuser de fournir les mesures d'accommodation nécessaires.
- Utiliser un langage méprisant à l'égard des personnes ou des communautés trans.
- Insulter, ridiculiser, humilier ou rabaisser des gens en raison de leur identité ou expression de genre.
- Adopter un comportement qui réaffirme autoritairement les normes de genre hétérosexuelles traditionnelles.
- Refuser de parler d'une personne en utilisant le nom et les pronoms qu'elle a choisis.
- Faire des commentaires ou adopter des comportements qui expriment qu'une personne trans ne se conforme pas aux stéréotypes de genre, selon vous.

- Faire des blagues relatives à l'identité ou à l'expression de genre d'une personne, y compris par écrit, par courriel ou sur les médias sociaux.
- Lancer des rumeurs sur l'identité ou l'expression de genre d'une personne, y compris sur Internet.
- Divulguer l'identité trans d'une personne ou la menacer de le faire.
- Faire des commentaires envahissants, poser des questions indiscrètes ou insulter quelqu'un en se basant sur son corps, ses caractéristiques physiques, ses interventions médicales, ses vêtements, ses manières d'agir ou toute autre forme d'expression du genre.
- Menacer, toucher de manière inappropriée, violenter et agresser physiquement quelqu'un.

Politique sur le respect au travail et programme de prévention de Sobeys

- Sobeys s'engage à fournir un milieu de travail sûr, sain et respectueux, exempt de toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement, y compris l'intimidation et le harcèlement sexuel.
- Les comportements irrespectueux, y compris la discrimination, l'intimidation et le harcèlement de quelque nature que ce soit de la part d'un(e) employé(e) de Sobeys, d'un(e) consultant(e) ou d'un(e) fournisseur(euse), ne seront pas tolérés.

Voici quelques exemples de comportements inacceptables :

- Répandre des rumeurs ou tenir des propos malveillants au sujet d'une personne.
 - Contribuer délibérément à l'isolement d'une personne ou d'un groupe.
 - Tenir des propos offensants ou désobligeants fondés sur la vie privée ou les traits de personnalité d'une personne.
 - Recourir à la cyberintimidation ou envoyer des messages blessants ou menaçants à l'aide d'outils technologiques, comme Internet et des appareils mobiles.
 - Tout autre comportement systématique ayant pour but d'intimider, d'offenser, de dégrader ou d'humilier une personne ou un groupe en particulier.
- Les employé(e)s qui, selon les résultats d'une enquête, d'une observation directe ou d'une autre mesure, se seraient livré(e)s à des activités inappropriées ou auraient adopté des comportements inacceptables feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Conseils pratiques

Lorsque nous rencontrons une nouvelle personne, nous avons le réflexe de présumer de son sexe en fonction de son apparence, sa tenue vestimentaire et sa voix. Plutôt que de recourir aux hypothèses, nous vous invitons à suivre ces quelques conseils pratiques qui favorisent des pratiques respectueuses et inclusives :

1. Plutôt que de saluer les gens en utilisant une formule comme « Bonjour madame/monsieur », dites simplement « Bonjour, comment puis-je vous aider? ».
2. Dans les réunions, donnez l'exemple du langage inclusif et mentionnez votre pronom de préférence. Par exemple : « Mon nom est Sasha et j'utilise le pronom elle (ou il ou iel). »
3. Encouragez les gens à énumérer toutes les options disponibles lorsqu'une personne demande où se trouvent les toilettes. Par exemple, « Les toilettes des femmes et des hommes sont à gauche, et il y a une salle de bain individuelle au bout du couloir à droite ».
4. Instaurez une politique inclusive quant à l'usage des salles de bain avant que quelqu'un fasse son « coming out » à ses collègues (p. ex., faire en sorte que les personnes trans puissent utiliser la salle de bain qui correspond à leur identité, ou dégenrer toutes les salles de bain).
5. Agissez dans la confidentialité. Assurez-vous de ne pas dévoiler des informations sur les employé(e)s transgenres qu'ils souhaitent garder privées, notamment en ce qui a trait à leur identité ou leur état de santé.
6. Rappelez-vous que chaque personne trace son propre chemin, et qu'il n'y a pas qu'une seule façon de s'y prendre.
7. La tâche d'éduquer les autres ne revient pas à l'employé(e) trans. En effet, il peut être frustrant d'être perçu comme le symbole d'un groupe ou d'être responsable de l'éducation des autres. Pour toute question sur la meilleure façon de soutenir vos employé(e)s, communiquez avec votre partenaire d'affaires RH ou envoyez un courriel à diversity.inclusion@sobeys.com.