S'OUTILLER POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES PERSONNES TRANS ET NON-BINAIRES

3ÈME ÉDITION



ATQ Aide aux Trans du Québec

Comprendre, respecter et accompagner les personnes trans, non-binaires ou en réflexion sur leur identité de genre

Troisième édition
Texte : Aide aux Trans du Québec
Graphisme et illustrations : Léonie Lajeunesse



Dépôt légal – 2026
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Ce document peut être reproduit et partagé à des fins non commerciales, à condition que son contenu ne soit pas modifié et que la source soit clairement mentionnée. Toute utilisation commerciale ou toute adaptation nécessite l'autorisation préalable d'Aide aux Trans du Québec.

© Aide aux Trans du Québec (ATQ), 2026.

À propos de ce guide

Ce guide a été conçu pour aider les personnes intervenantes, les professionnel·le·s et les organisations à mieux comprendre les réalités des personnes trans et non-binaires et à développer des pratiques respectueuses et inclusives.

Cette Troisième édition de *S'outiller pour mieux accompagner les personnes trans et non-binaires* constitue une révision du guide publié en 2023. Elle comprend une mise à jour des informations et une refonte graphique afin de mieux répondre aux besoins actuels des milieux d'intervention.

Objectifs du guide

CE GUIDE VISE À :

- mieux comprendre les réalités des personnes trans et non-binaires;
- se familiariser avec un vocabulaire commun et respectueux;
- proposer des pratiques concrètes pour favoriser des services et des environnements inclusifs;
- soutenir l'accompagnement des personnes trans, non-binaires ou en questionnement sur leur identité de genre.

Ce guide ne vise pas à fournir une expertise médicale ou clinique, mais plutôt à offrir des repères pour favoriser des interactions respectueuses, sécuritaires et adaptées aux besoins de chaque personne.

REMERCIEMENTS ET CONTEXTE DE PRODUCTION

La révision de ce guide a été rendue possible grâce au soutien du Service régional des activités communautaires de la Direction des services généraux et des partenariats urbains (DSGPU) du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, dans le cadre de l'appel de projets « Santé et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et des genres à Montréal ». La première édition du guide a été développée grâce à la participation financière du ministère de la Justice du Québec.

Aide aux Trans du Québec reconnaît que ce guide a été élaboré sur le territoire autochtone non cédé de Tiotià:ke, territoire traditionnel de la nation Kanien'kehá:ka. ATQ reconnaît les injustices historiques et actuelles vécues par les peuples autochtones et poursuit une réflexion sur les liens entre diversité de genre et colonialisme.

Notre organisme

Fondé en 1980, ATQ accompagne, soutient et outille dans leur parcours les personnes trans, non-binaires ou en questionnement, et œuvre au rayonnement de la pluralité des genres au Québec.

Nous aspirons à être la référence au Québec pour le soutien, le bien-être, la reconnaissance et l'acceptation des personnes de la pluralité des genres.



NOS SERVICES

- Rencontres d'aide psychosociale individuelles ou familiales
- Groupes de soutien hebdomadaires
- Formations et ateliers de sensibilisation
- Aide à l'emploi
- Activités d'échanges
- Distribution de matériel d'affirmation de genre et aide d'urgence
- Ligne d'écoute et de référence

NOS FORMATIONS ET ATELIERS

Notre formation Trans 101 est offerte en ligne en formule asynchrone, et peut être suivie à votre propre rythme. Visitez notre site Web pour en savoir plus.

Nous offrons parfois également des formations et ateliers personnalisés adaptées aux besoins spécifiques des centres d'hébergement, des milieux de la santé et des employeur·euses. Contactez-nous pour en savoir davantage.

Table des matières

Lexique 6

Trans 101 8

Repères historiques 9

Les milieux de la santé et des services sociaux 11

- Exemple de formulaire d'accueil inclusif
- Accès aux soins d'affirmation de genre
- Prothèses et outils d'affirmation de genre

Les milieux de travail 19

- Fiche pratique —Accompagner une transition de genre en milieu de travail 22

Les centres jeunesse et hébergements d'urgence 23

Pour les parents et les proches d'enfants et d'adolescent·es trans et non-binaires 25

Annexe 1 Les salles de bain, toilettes et vestiaires inclusifs 28

Annexe 2 Ressources au Québec 29

Lexique

Afin de faciliter votre lecture de ce guide, voici quelques définitions de concepts clés et de termes essentiels. Vous pourrez vous y référer afin de mieux comprendre le vocabulaire employé dans ce guide, ainsi que celui que vos usagèr·e·s pourraient utiliser, et apprendre à nommer adéquatement les réalités vécues par les personnes trans et non-binaires.

SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE

Sexe attribué à la naissance, généralement selon les organes génitaux observés. Il est habituellement inscrit sur les documents officiels comme « féminin » ou « masculin ».

IDENTITÉ DE GENRE

Genre auquel une personne s'identifie et qu'elle ressent intérieurement. Une personne peut être une femme, un homme, une personne non-binaire ou s'identifier autrement. L'identité de genre peut refléter le sexe assigné à la naissance ou être différente.

EXPRESSION DE GENRE

Façon dont une personne exprime son genre, notamment par ses vêtements, sa coiffure, sa voix, son maquillage ou son comportement. L'expression de genre ne permet pas de connaître l'identité de genre d'une personne.

ORIENTATION SEXUELLE

Attirance affective, romantique ou sexuelle envers d'autres personnes. L'orientation sexuelle est indépendante de l'identité de genre.

À RETENIR

Le sexe assigné à la naissance, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle sont quatre notions distinctes. Aucune ne permet de deviner les autres.

PERSONNE CIS

Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

PERSONNE TRANS

Personne dont l'identité de genre ne correspond pas à l'assignation de sexe reçue à la naissance.

Trans est un terme parapluie qui englobe plusieurs identités (femme trans, homme trans, personne non-binaire, etc.).

QUESTIONNEMENT

Période pendant laquelle une personne explore son identité de genre, son expression de genre ou son orientation sexuelle. Cette démarche peut être plus ou moins longue et ne mène pas nécessairement à une transition.

PRONOM

Mot utilisé pour désigner une personne sans répéter son nom. Les pronoms les plus courants sont elle, il, elles et ils. Certaines personnes utilisent aussi des pronoms neutres, comme iel, el ou ol.

MÉGENRER

Désigner une personne avec un prénom, un pronom, un accord grammatical ou un terme genré qui ne correspond pas à son identité de genre. Le mégenrage peut être involontaire ou intentionnel. Lorsqu'il est répété et/ou intentionnel, il peut nuire au bien-être de la personne.

OUTER

Révéler l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement. Cela peut compromettre sa sécurité et son bien-être.

DYSPHORIE DE GENRE

Terme médical provenant du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5) désignant la détresse qu'une personne peut ressentir lorsqu'il existe un décalage entre son identité de genre et le sexe qui lui a été assigné à la naissance. Les personnes trans ne vivent pas toutes de dysphorie, et il n'est pas nécessaire d'en éprouver pour être une personne trans.

INCONGRUENCE DE GENRE

Terme médical utilisé dans la Classification internationale des maladies (CIM-11) pour décrire un décalage persistant entre l'identité de genre d'une personne et le sexe qui lui a été assigné à la naissance. Contrairement à la dysphorie de genre, ce terme ne suppose pas la présence d'une souffrance psychologique.

TRANSITION DE GENRE

Ensemble des démarches qu'une personne peut entreprendre pour vivre davantage en accord avec son identité de genre. Chaque parcours est unique : certaines personnes font une transition dans une ou plusieurs sphères de leur vie, tandis que d'autres n'en ressentent pas le besoin.

TRANSITION SOCIALE

Peut inclure le dévoilement de son identité, l'utilisation d'un nouveau prénom ou de nouveaux pronoms, des changements dans sa présentation ou la demande d'être reconnue selon son identité de genre dans les différents milieux de vie.

TRANSITION MÉDICALE

Peut inclure les bloqueurs de puberté, l'hormonothérapie, certaines chirurgies d'affirmation de genre ou d'autres interventions médicales. Toutes les personnes trans ne souhaitent pas ou ne peuvent pas entreprendre une transition médicale.

TRANSITION LÉGALE

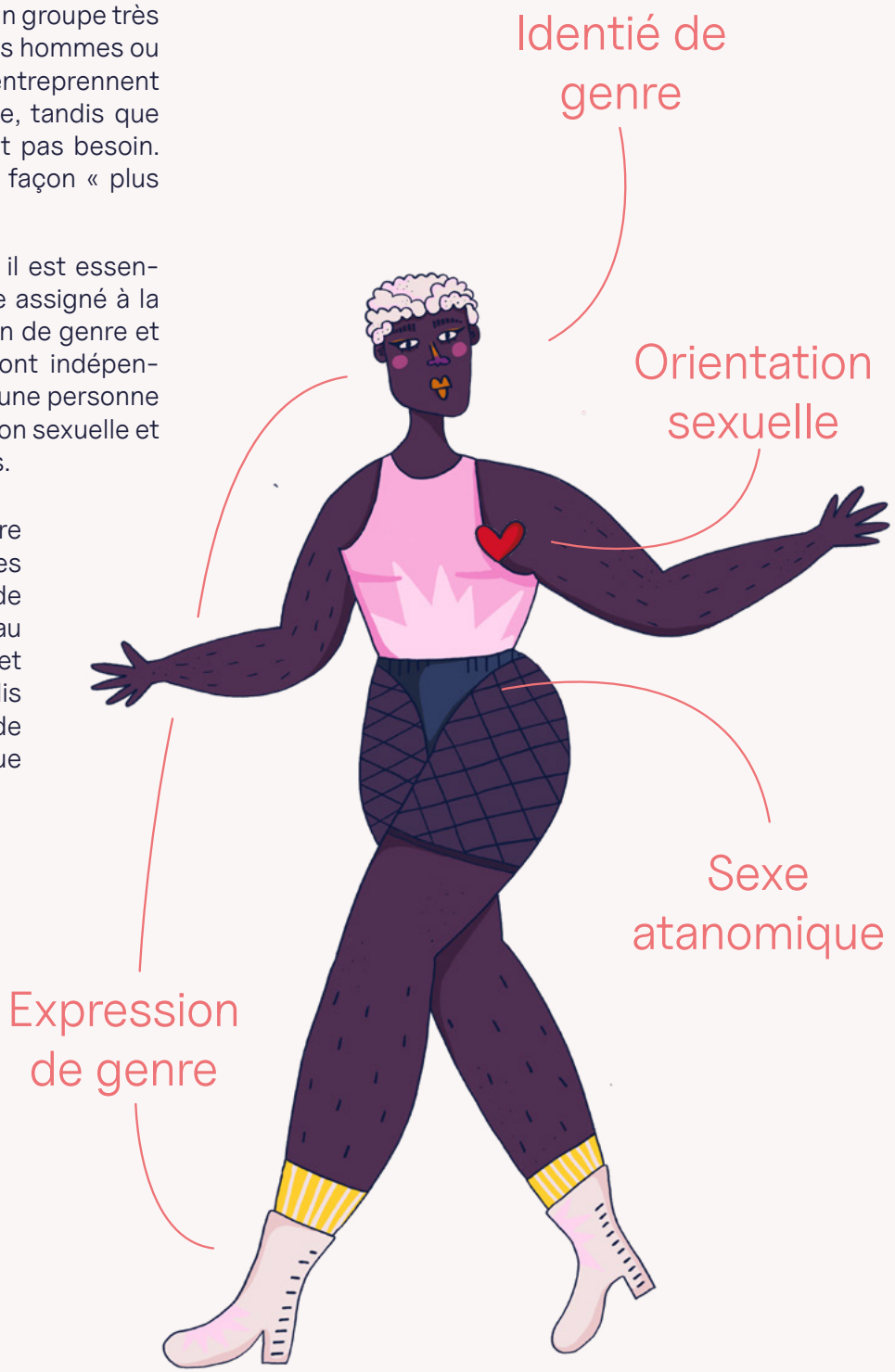
Peut inclure le changement de prénom et, lorsque la loi le permet, la modification de la mention de sexe ou de genre sur les documents officiels auprès du Directeur de l'état civil..

TRANS 101

Être une personne trans signifie que son identité de genre est différente du sexe qui lui a été assigné à la naissance. Les personnes trans forment un groupe très diversifié : certaines sont des femmes, des hommes ou des personnes non-binaires; certaines entreprennent une transition sociale, médicale ou légale, tandis que d'autres ne le souhaitent pas ou n'en ont pas besoin. Il n'existe pas de parcours unique ni de façon « plus authentique » d'être trans.

Pour bien comprendre les réalités trans, il est essentiel de distinguer quatre notions : le sexe assigné à la naissance, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle. Ces dimensions sont indépendantes les unes des autres. Par exemple, une personne trans peut avoir n'importe quelle orientation sexuelle et exprimer son genre de différentes façons.

Enfin, il est important de savoir qu'être trans n'est pas une maladie. Certaines personnes trans vivent de la dysphorie de genre, c'est-à-dire une souffrance liée au décalage entre leur identité de genre et leur sexe assigné à la naissance, tandis que d'autres vivent surtout de l'euphorie de genre, un sentiment de bien-être lorsque leur identité est reconnue et affirmée.



Repères historiques

Les personnes trans et de la pluralité des genres ont toujours existé, dans de nombreuses cultures et à différentes époques. Ce qui est relativement récent, ce n'est pas leur existence, mais la reconnaissance progressive de leurs droits, de leurs réalités et de leur accès aux soins. Les recherches historiques et anthropologiques montrent que les expériences de diversité de genre sont présentes à travers les sociétés et les époques, même si les mots pour les décrire ont évolué (Coleman et al., 2022).

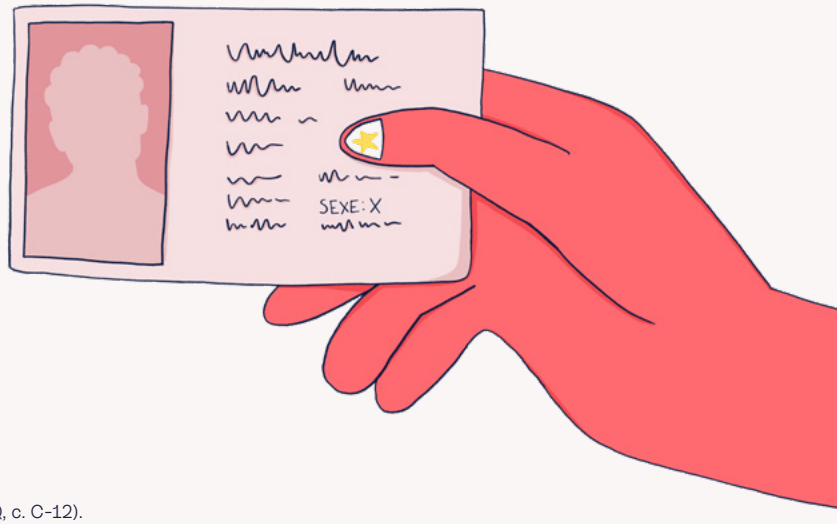
Pendant longtemps, les identités trans ont été considérées principalement sous un angle psychiatrique. Au fil des dernières décennies, les approches médicales ont évolué vers un modèle davantage centré sur les droits de la personne, l'autodétermination et l'affirmation du genre. Cette évolution est notamment reflétée dans la Classification internationale des maladies (CIM-11) de l'Organisation mondiale de la Santé, qui ne classe plus l'incongruence de genre parmi les troubles mentaux, ainsi que dans les Standards of Care Version 8 (SOC8) de la World Professional Association for Transgender Health (WPATH), qui recommandent une approche centrée sur les droits de la personne, l'autodétermination et des soins individualisés (OMS, 2019; Coleman et al., 2022).

QUELQUES REPÈRES AU QUÉBEC ET AU CANADA

- **1977** – Le Québec devient l'un des premiers territoires au monde à interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans sa *Charte des droits et libertés de la personne* (Assemblée nationale du Québec).
- **1980** – Fondation d'Aide aux Trans du Québec (ATQ), premier organisme québécois consacré au soutien des personnes trans.
- **2009** – Le Québec commence à financer publiquement plusieurs chirurgies d'affirmation de genre, dans le cadre d'ententes du ministère de la Santé et des Services sociaux avec des établissements et fournisseurs de soins.
- **2017** – Le projet de loi C-16 ajoute l'identité et l'expression de genre aux motifs de discrimination interdits par la Loi canadienne sur les droits de la personne et au Code criminel (Parlement du Canada).
- **2019** – Le gouvernement du Canada permet l'utilisation de la mention de genre « X » sur les passeports pour les personnes qui le souhaitent (Gouvernement du Canada).

- **2021** – Les thérapies de conversion deviennent interdites partout au Canada. La même année, la Cour supérieure du Québec rend la décision Centre for Gender Advocacy c. Québec (Procureur général), qui conclut que plusieurs dispositions du Code civil discriminent les personnes trans et non-binaires (Gouvernement du Canada; Cour supérieure du Québec, 2021 QCCS 191).
- **2022** – Le Québec adopte le projet de loi 2, qui modifie le Code civil afin de mieux reconnaître les réalités des personnes trans et non-binaires, notamment en facilitant certaines démarches de changement de nom et de mention de sexe ou de genre et en permettant la mention de genre « X » sur plusieurs documents officiels (Assemblée nationale du Québec).
- **2023-2025** – Le gouvernement du Québec crée en 2023 un « Comité de sages » composé de trois personnes (Gouvernement du Québec). Malgré la consultation de certaines personnes trans et non-binaires au cours des travaux, le fait qu'aucune des membres du comité soient trans ou non-binaire suscite des critiques de la part de groupes communautaires et de personnes concernées. À la publication du rapport en 2025, plusieurs organismes, dont le Conseil québécois LGBT, dénoncent le manque de représentation directe des communautés concernées et expriment leur déception à l'égard du processus et de certaines recommandations du comité (Conseil québécois LGBT).
- **2026** – Le Parlement du Canada adopte la Loi visant à lutter contre la haine (projet de loi C-9), qui renforce les dispositions du Code criminel relatives aux crimes haineux, à la propagande haineuse et à la protection des personnes contre les actes motivés par la haine. Bien que cette loi ne vise pas exclusivement les personnes trans, elle s'inscrit dans un contexte de hausse des actes haineux touchant plusieurs groupes protégés, dont les communautés LGBTQ+.

Ces avancées ont contribué à améliorer la reconnaissance des personnes trans au Québec. Toutefois, l'accès aux soins, aux services et à des milieux exempts de discrimination demeure inégal. Les professionnel·le·s jouent donc un rôle essentiel pour offrir des services sécuritaires, respectueux et adaptés aux réalités des personnes trans et non-binaires.



RÉFÉRENCES

- Assemblée nationale du Québec. *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12).
- Assemblée nationale du Québec. *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil* (projet de loi 2, 2022).
- Coleman, E., et al. (2022). *Standards of Care for the Health of Transgender and Gender Diverse People, Version 8. International Journal of Transgender Health*, 23(suppl. 1), S1–S259.
- Cour supérieure du Québec. *Centre for Gender Advocacy c. Québec (*Procureur général), 2021 QCCS 191.
- Gouvernement du Canada. Projet de loi C-16 : *Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel* (2017).
- Gouvernement du Canada. *Interdiction des thérapies de conversion* (2021).
- Gouvernement du Canada. *Mention de sexe ou de genre « X » sur les passeports canadiens.*
- Organisation mondiale de la Santé. (2026). *Classification internationale des maladies* (CIM-11), édition 2026.
- Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Documentation sur la couverture des soins d'affirmation de genre.

Les milieux de la santé et des services sociaux

Les personnes trans et non-binaires ont droit à des soins sécuritaires et respectueux. Un accueil bienveillant favorise la confiance et facilite l'accès aux soins.

Il n'est pas nécessaire de tout connaître des réalités trans pour offrir des services de qualité. Quelques pratiques simples peuvent faire une grande différence :

- utiliser le prénom et les pronoms demandés par la personne;
- éviter de faire des suppositions sur le genre d'une personne en fonction de son apparence, de sa voix ou de son nom;
- si vous utilisez le mauvais prénom ou les mauvais pronoms, excusez-vous brièvement, corrigez-vous et poursuivez la conversation;
- respecter la confidentialité des renseignements liés à l'identité de genre d'une personne.

Les lois provinciales et fédérales en matière de droits de la personne protègent les personnes contre la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre. Les établissements et les professionnel·le·s ont la responsabilité d'offrir des services respectueux et équitables.

LES PRONOMS

Les pronoms varient d'une personne à l'autre. Lorsqu'un doute existe, il est préférable de demander quels pronoms la personne souhaite que vous utilisiez plutôt que de faire une supposition.

PRONOMS	UTILISATION
il, lui	Pronoms masculins
elle, elle	Pronoms féminins
iel, ellui	Pronoms neutres*

*Les pronoms neutres en français évoluent et plusieurs formes sont utilisées. Le plus important est d'utiliser les pronoms demandés par la personne.

FAVORISER UN ACCUEIL INCLUSIF

Un environnement accueillant ne repose pas uniquement sur les interactions avec le personnel. Les politiques, les formulaires et les messages affichés dans votre établissement contribuent également à ce que les personnes trans et non-binaires se sentent respectées et en sécurité.

Vous pouvez notamment :

- afficher un message de bienvenue inclusif à la réception;
- permettre aux patient·e·s d'indiquer leur prénom d'usage et leurs pronoms dans les formulaires d'accueil;
- informer l'ensemble du personnel des attentes en matière de respect et de non-discrimination;
- intervenir rapidement lorsqu'une situation de discrimination ou de harcèlement est portée à votre attention.



Découvrez à la page 28 l'annexe 1 : les salles de bain, toilettes et vestiaires inclusifs.

RAPPEL

Les personnes trans et non-binaires consultent pour les mêmes raisons que les autres patient·e·s. Elles peuvent avoir des préoccupations liées à leur santé physique, à leur santé mentale, à leurs habitudes de vie, à leur santé sexuelle, à leur consommation de substances, à leur grossesse ou à d'autres aspects de leur vie. Certaines personnes souhaiteront aussi discuter de leur transition, par exemple de l'hormonothérapie ou d'une chirurgie. Évitez de présumer qu'une consultation est liée à l'identité de genre de la personne. Abordez ces sujets seulement lorsqu'ils sont pertinents aux soins et respectez en tout temps la confidentialité des renseignements concernant l'identité de genre, le prénom antérieur (morinom), le sexe assigné à la naissance et la transition de la personne.

EXEMPLE D'AFFICHE

Bienvenue dans notre établissement

Nous nous engageons à offrir un environnement respectueux, inclusif et exempt de discrimination.

Afin de mieux vous accueillir, vous pouvez nous indiquer :



- Votre prénom d'usage;
- Les pronoms que vous souhaitez que nous utilisions.

Si vous vivez une situation de discrimination ou si vous avez des préoccupations concernant votre accueil, n'hésitez pas à en parler à un membre de notre équipe, ou nous contacter à l'adresse courriel info@centredesanteinclusif.ca

Merci de votre confiance.
- La direction

Exemple de formulaire d'accueil inclusif

NOTE À L'INTENTION DES PROFESSIONNEL·LE·S

Le formulaire est un exemple qui peut être adapté selon votre milieu de pratique. Certaines questions ne sont pertinentes que dans certains contextes cliniques. Elles devraient être posées uniquement lorsqu'elles sont nécessaires pour offrir des soins appropriés. Les renseignements recueillis doivent demeurer confidentiels et être utilisés uniquement dans le cadre des soins.

RENSEIGNEMENTS DE BASE

Prénom d'usage : _____ Pronoms : _____

Prénom inscrit sur vos documents officiels (*si différent*) : _____

Identité de genre (cochez toutes les réponses qui s'appliquent) :

- ☐ Homme
- ☐ Femme
- ☐ Personne non-binaire
- ☐ Autre : _____
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Sexe assigné à la naissance :

- ☐ Masculin
- ☐ Féminin
- ☐ Je préfère ne pas répondre

RAPPEL :
Seulement recueillir cette information si elle est réellement nécessaire.

Si des soins impliquant les organes génitaux ou reproducteurs sont nécessaires
Je préfère que le personnel :

- ☐ Me demande quels mots j'utilise pour parler de mon corps.
- ☐ Utilise les termes médicaux.
- ☐ Utilise des termes neutres (par exemple : organes génitaux, poitrine, organes reproducteurs, ouverture vaginale, anus, etc.).
- ☐ Autre : _____

Si cette information est pertinente à votre consultation
Les partenaires avec qui j'ai des relations sexuelles sont (cochez toutes les réponses qui s'appliquent) :

- ☐ Hommes cisgenres
- ☐ Femmes cisgenres
- ☐ Hommes trans
- ☐ Femmes trans
- ☐ Personnes non-binaires
- ☐ Personnes d'autres identités de genre
- ☐ Je n'ai pas de relations sexuelles.
- ☐ Je préfère ne pas répondre.

Comment pouvons-nous rendre vos soins plus confortables?

_____

_____

Commentaires

_____

_____

Accès aux soins d'affirmation de genre

Les soins d'affirmation de genre regroupent différents services médicaux, psychosociaux et chirurgicaux visant à soutenir une personne dans un parcours qui correspond à son identité de genre et à ses besoins. Ces soins ne suivent pas un modèle unique : certaines personnes souhaitent entreprendre une transition médicale, alors que d'autres non. Le rôle des professionnel·le·s est d'accompagner la personne dans ses propres objectifs plutôt que de présumer du parcours souhaité.

VERS QUI ORIENTER UNE PERSONNE?

L'accès aux soins d'affirmation de genre peut varier selon l'âge, la région, les besoins de la personne et les services disponibles. Une personne peut amorcer une démarche auprès de différentes ressources, selon sa situation :

- son ou sa médecin de famille, lorsque celui-ci ou celle-ci possède les connaissances nécessaires et se sent à l'aise d'offrir des soins d'affirmation de genre;
- une clinique médicale spécialisée en santé trans;
- un·e professionnel·le psychosocial·e (travailleur·euse social·e, psychologue, sexologue, etc.) pouvant offrir du soutien, répondre aux questions et faciliter l'accès aux services appropriés;
- des groupes de soutien par les pairs, comme ceux offerts par Aide aux Trans du Québec (ATQ), qui permettent d'échanger avec d'autres personnes trans et leurs proches dans un cadre sécuritaire.

Au Québec, les organismes communautaires 2ELGBTQIA+ jouent un rôle essentiel en offrant de l'accompagnement, de l'information et du soutien pour naviguer dans le réseau de la santé et des services sociaux. Ils peuvent également aider à identifier les ressources disponibles et à mieux comprendre les différentes étapes possibles d'un parcours d'affirmation de genre.

Comme les services et les modalités d'accès peuvent évoluer, il est recommandé de consulter des répertoires mis à jour régulièrement.

LES LISTES DYNAMIQUES Disponibles sur notre site Web et proposant notamment des **références vers des médecins, des équipes jeunesse** et d'autres ressources spécialisées.	
DES RESSOURCES PSYCHOSOCIALES Notamment en **psychologie et en sexologie**, sont également disponibles sur la page ressources de notre site Web : Ressources ATQ.	
L'HORMONOTHÉRAPIE À MONTRÉAL Pour les personnes souhaitant obtenir de l'information sur **l'accès à l'hormonothérapie** à Montréal, le **Syndicat des patient·e·s trans** de Montréal propose également un guide pratique sur le sujet.	

ÉVALUATION ET CONSENTEMENT AUX SOINS

L'accès aux soins d'affirmation de genre repose aujourd'hui davantage sur une approche centrée sur la personne et le consentement éclairé. Cela signifie que la personne reçoit de l'information sur les bénéfices, les limites, les effets possibles et les risques associés aux différentes options afin de pouvoir prendre une décision qui correspond à sa situation.

Selon le type de soin demandé, le·a professionnel·le de la santé peut effectuer une évaluation comprenant notamment :

- les besoins et objectifs de la personne;
- sa compréhension des effets du traitement envisagé;
- sa santé physique et psychologique;
- son environnement social et les facteurs pouvant influencer son bien-être.

Cette évaluation ne vise pas à déterminer si une personne est « suffisamment trans », mais à s'assurer que les soins proposés répondent à ses besoins et peuvent être offerts de façon sécuritaire.

SOINS MÉDICAUX COURANTS

Les soins d'affirmation de genre peuvent inclure, selon les besoins de la personne :

- des bloqueurs de puberté pour certains jeunes en cours de puberté;
- une hormonothérapie féminisante ou masculinisante;
- certaines interventions chirurgicales d'affirmation de genre;
- d'autres services pouvant soutenir l'affirmation de genre, comme l'orthophonie, certains soins esthétiques ou l'épilation définitive.



RAPPEL

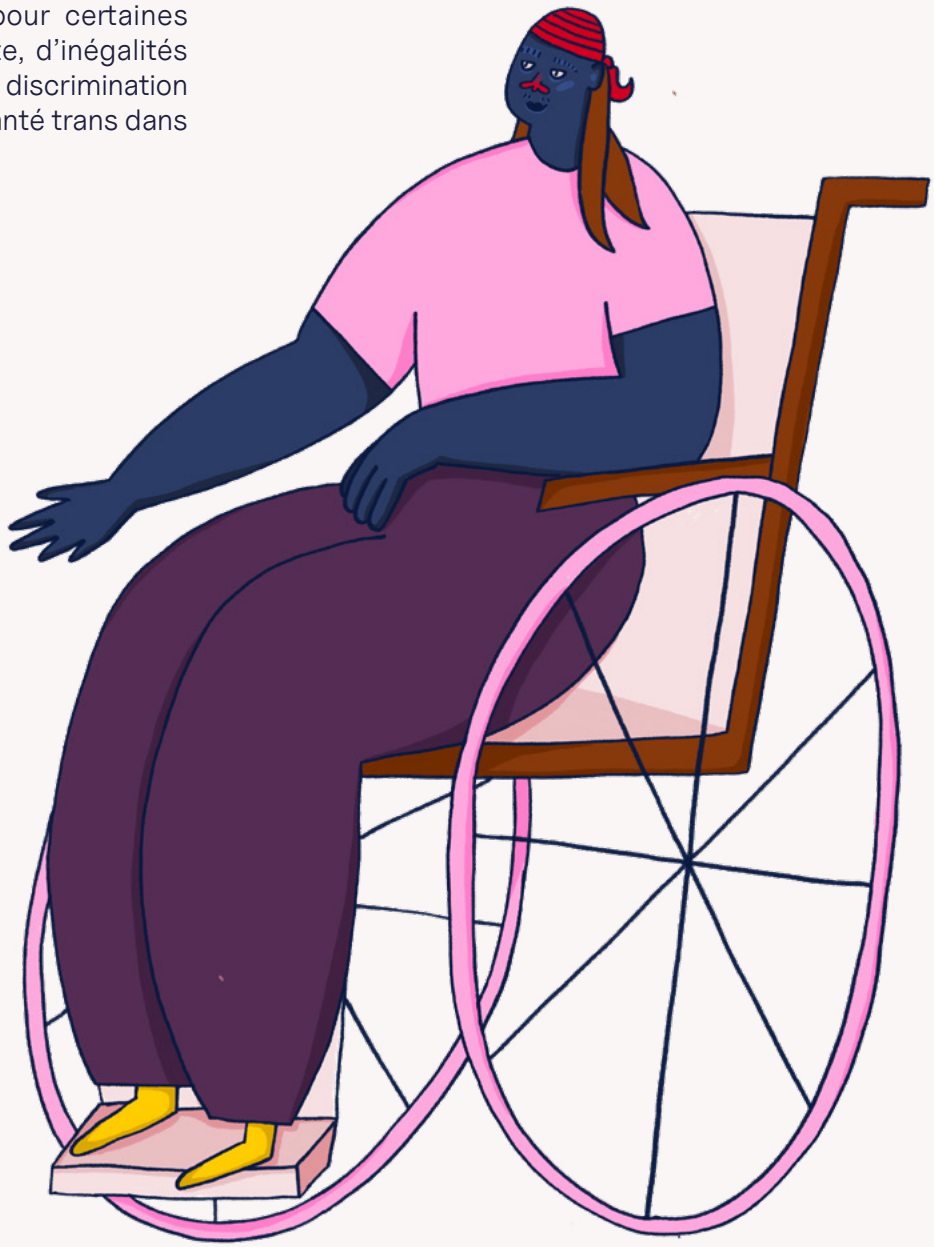
Ce ne sont pas toutes les personnes trans et non-binaires qui souhaitent ou peuvent accéder à ces soins. Une transition médicale n'est pas nécessaire pour reconnaître ou respecter l'identité d'une personne.

RÔLE DES INTERVENANT·E·S

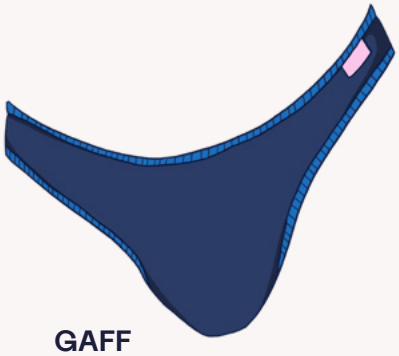
Les intervenant·e·s qui ne dispensent pas directement ces soins peuvent néanmoins jouer un rôle essentiel en :

- fournissant une information juste et exempte de jugement;
- aidant la personne à identifier ses besoins et ses objectifs;
- facilitant les références vers des services adaptés;
- soutenant la personne lorsqu'elle rencontre des obstacles dans le réseau;
- respectant son autonomie et son rythme.

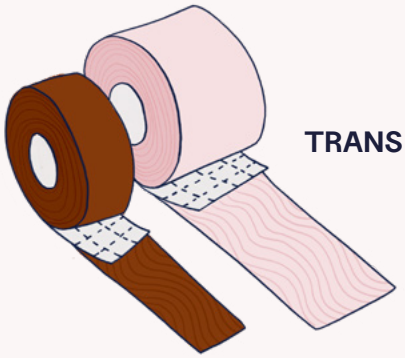
Il est également important de reconnaître que l'accès aux soins peut représenter un défi pour certaines personnes en raison de délais d'attente, d'inégalités régionales, d'expériences antérieures de discrimination ou d'un manque de connaissances en santé trans dans certains milieux.



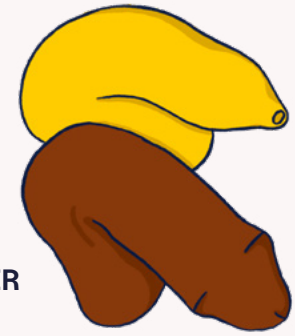
Outils d'affirmation de genre



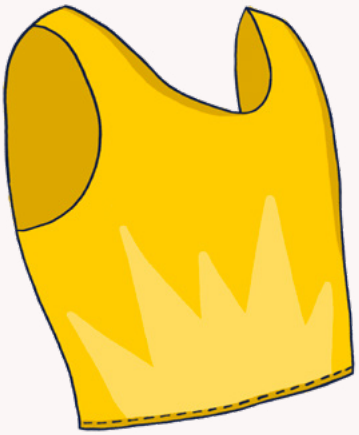
GAFF
(CULOTTE DE COMPRESSION)



TRANS TAPE

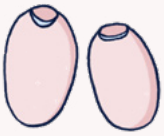


PACKER

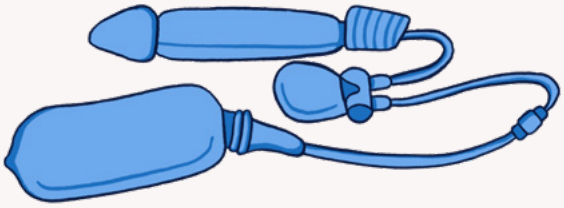


BINDER
(CAMISOLE DE COMPRESSION)

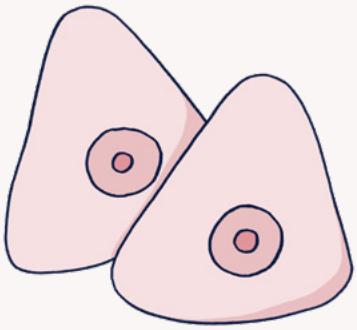
Prothèses internes



IMPLANTS
TESTICULAIRES



IMPLANT
ÉRECTILE



PROTHÈSES
MAMMAIRES



IMPLANTS MAMMAIRES
(EAU SALINE ET SILICONE)

Les personnes trans et non-binaires en milieu de travail



Le rôle de l'employeur et des gestionnaires

Les employeurs et les équipes de gestion ont la responsabilité de prévenir la discrimination et le harcèlement et de créer un environnement où chaque personne peut travailler dans le respect et la dignité.

Cela implique notamment de :

- adopter des politiques claires contre la discrimination et le harcèlement liés à l'identité et à l'expression de genre;
- former les gestionnaires et les équipes afin qu'iels comprennent les réalités trans et non-binaires;
- intervenir rapidement lorsqu'un comportement transphobe, discriminatoire ou irrespectueux survient;
- s'assurer que les pratiques internes permettent à chaque personne d'être reconnue et respectée.

Les ressources humaines jouent un rôle important dans l'accompagnement des employé·e·s et dans la mise en place de pratiques inclusives. Elles doivent également protéger la confidentialité des informations personnelles des employé·e·s.

Ce que les employeurs doivent savoir

RESPECTER LE PRÉNOM ET LES PRONOMS UTILISÉS

Une personne trans ou non-binaire a le droit d'être appelée par le prénom et les pronoms qu'elle utilise, **même si ses documents légaux n'ont pas encore été modifiés.**

CELA COMPREND NOTAMMENT :

- les communications internes;
- les signatures de courriel;
- les horaires de travail;
- les cartes d'accès, badges ou étiquettes d'identification;
- les outils de communication utilisés dans l'organisation.

Les documents administratifs qui exigent encore des informations légales doivent être traités selon les règles applicables, mais cela ne devrait pas empêcher l'utilisation quotidienne du prénom et des pronoms choisis.

TOILETTES, VESTIAIRES ET ESPACES GENRÉS

Les personnes trans et non-binaires doivent pouvoir utiliser les espaces correspondant à leur identité de genre.

Lorsqu'elles existent, les toilettes individuelles ou universelles peuvent offrir une option supplémentaire pour toute personne qui souhaite plus d'intimité, mais elles ne doivent pas être la seule solution proposée aux personnes trans. Le choix de l'espace utilisé revient à la personne concernée.

RESPECTER LA CONFIDENTIALITÉ

L'identité de genre d'une personne est une information personnelle. Un employeur ou un collègue ne doit jamais révéler qu'une personne est trans ou non-binaire sans son consentement.

Le moment et la manière de faire un coming out appartiennent uniquement à la personne concernée. Lorsqu'une personne partage son identité de genre avec son employeur, il est important de discuter avec elle de ce qu'elle souhaite communiquer, à qui et à quel moment.

ACCOMPAGNER UNE TRANSITION EN MILIEU DE TRAVAIL

Chaque transition est différente. Certaines personnes souhaitent modifier leur prénom et leurs pronoms au travail, certaines souhaitent informer leurs collègues, d'autres préfèrent limiter les informations partagées.

Une discussion ouverte entre l'employé·e et l'employeur permet d'établir un plan adapté aux besoins de la personne. Celui-ci peut inclure :

- la date souhaitée pour le changement de prénom et de pronoms;
- la manière d'informer l'équipe;
- les ajustements nécessaires aux outils internes;
- les absences liées à des soins médicaux, lorsque applicable.

L'objectif est de soutenir la personne tout en respectant son rythme et sa vie privée.

Découvrez à la page 28 l'annexe 1 : les salles de bain, toilettes et vestiaires inclusifs.

PROCESSUS D'EMBAUCHE INCLUSIFS

Les pratiques d'embauche doivent être basées sur les compétences, l'expérience et les qualifications d'une personne, et non sur son apparence ou son identité de genre.

Pour favoriser l'équité, les employeurs peuvent notamment :

- utiliser des formulaires qui évitent de demander des informations inutiles sur le genre;
- permettre l'utilisation du prénom choisi dans les communications;
- éviter les présomptions concernant l'identité ou l'expression de genre d'une personne;
- former les personnes responsables du recrutement.

ÊTRE UN MILIEU DE TRAVAIL ALLIÉ

L'inclusion ne repose pas uniquement sur la personne trans ou non-binaire. Les collègues, gestionnaires et équipes de travail jouent tous un rôle dans la création d'un environnement respectueux.

Être un·e allié·e peut notamment vouloir dire :

- utiliser le bon prénom et les bons pronoms;
- corriger une erreur de mégenrage sans dramatiser;
- intervenir lorsqu'un commentaire transphobe est entendu;
- s'informer et reconnaître que l'apprentissage est un processus continu.

Une erreur peut arriver. L'important est de se corriger, de poursuivre ses efforts et de ne pas placer la responsabilité de l'éducation uniquement sur la personne trans ou non-binaire.

MEILLEURES PRATIQUES POUR LES ORGANISATIONS

Pour créer un milieu de travail inclusif :

- ○ Mettre en place une politique claire contre la discrimination et le harcèlement transphobe.
- ○ Former les gestionnaires et les équipes.
- ○ Respecter les prénoms et pronoms utilisés par les employé·e·s.
- ○ Permettre l'accès aux toilettes et espaces appropriés selon l'identité de genre de la personne.
- ○ Adapter les uniformes, badges, outils numériques et documents internes.
- ○ Prévoir un processus clair pour accompagner une transition en milieu de travail.
- ○ Offrir un environnement où les personnes peuvent signaler une situation problématique en toute sécurité.
- ○ Souligner les journées importantes de sensibilisation, comme la Journée internationale de visibilité trans (31 mars) et la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai).

BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT?

Aide aux Trans du Québec (ATQ) offre des formations et des ateliers visant à informer et sensibiliser. Référez-vous à la page 4 de ce guide pour en savoir plus.

Fiche pratique

ACCOMPAGNER UNE TRANSITION DE GENRE EN MILIEU DE TRAVAIL

AVANT LE COMING OUT OU L'ARRIVÉE D'UNE PERSONNE TRANS OU NON-BINAIRE

- ○ Mon organisation a une politique contre la discrimination et le harcèlement liés à l'identité ou à l'expression de genre.
- ○ Les équipes connaissent les pratiques d'inclusion.
- ○ Les processus permettent de modifier le prénom et les pronoms au travail.
- ○ Les ressources d'accompagnement sont connues.
- ○ Les espaces et outils de travail sont inclusifs.

LORSQU'UNE PERSONNE PARTAGE SON IDENTITÉ DE GENRE OU ANNONCE UNE TRANSITION

- ○ Je remercie la personne de sa confiance et je lui demande ses besoins.
- ○ Je respecte ses choix concernant le partage d'informations.
- ○ J'utilise son prénom et ses pronoms choisis.
- ○ Je protège sa confidentialité.
- ○ J'effectue les ajustements nécessaires (courriel, badge, dossiers, uniforme, communications).

AUPRÈS DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

- ○ Je communique les informations nécessaires avec l'accord de la personne.
- ○ Je rappelle les attentes de respect et d'inclusion.
- ○ Je ne demande pas à la personne de justifier son identité.
- ○ Je corrige les erreurs de prénom ou de pronoms.
- ○ J'interviens face à la discrimination ou au harcèlement.

PENDANT UNE TRANSITION MÉDICALE OU SOCIALE

- ○ Je respecte le parcours unique de chaque personne.
- ○ Je facilite les mesures nécessaires liées aux soins ou aux absences.
- ○ Je maintiens la même reconnaissance professionnelle.
- ○ J'ajuste l'accompagnement au besoin.

À ÉVITER

- ○ Poser des questions sur le corps, les traitements ou les chirurgies sans nécessité professionnelle.
- ○ Demander à une personne de prouver son identité de genre.
- ○ Présenter la transition comme un problème à régler.
- ○ Attendre qu'un conflit survienne avant d'agir.

RAPPEL POUR LES GESTIONNAIRES

Une transition de genre ne change ni la valeur ni les compétences d'une personne. L'employeur doit assurer un milieu de travail respectueux, sécuritaire et inclusif.

Centres jeunesse et hébergement d'urgence

Les personnes trans et non-binaires qui utilisent les services sociaux ou d'urgence ont les mêmes besoins fondamentaux que toute personne : être accueillies avec respect, sécurité et dignité. Les pratiques d'intervention inclusives favorisent un accès équitable aux services et un climat de confiance.

PRINCIPES D'INTERVENTION ESSENTIELS

- utiliser le prénom et les pronoms choisis par la personne, même si ceux-ci ne correspondent pas aux documents légaux;
- respecter la confidentialité : l'identité de genre d'une personne ne doit pas être divulguée sans son consentement;
- éviter de demander des informations personnelles sur le corps, les traitements ou les chirurgies, sauf si cela est pertinent pour les soins ou la sécurité de la personne;
- reconnaître que chaque parcours est différent : une personne trans ou non-binaire n'a pas besoin d'avoir entrepris une transition médicale ou légale pour être reconnue dans son identité;
- permettre l'accès aux espaces genrés (chambres, dortoirs, toilettes, douches, vestiaires) selon l'identité de genre de la personne.

POUR LES ÉQUIPES D'INTERVENTION

L'accueil d'une personne trans ou non-binaire commence souvent par de petits gestes :

- demander le prénom et les pronoms utilisés;
- inclure la diversité des genres dans les formulaires et les pratiques d'accueil;
- intervenir rapidement lors de propos ou comportements transphobes;
- créer un climat où la personne peut nommer ses besoins sans craindre d'être jugée.

Les personnes trans et non-binaires sont surreprésentées dans certaines situations de vulnérabilité, notamment l'itinérance et l'instabilité résidentielle. Un accueil respectueux et affirmatif peut contribuer directement à leur sécurité, leur maintien dans les services et leur bien-être.



Dans les milieux d'hébergement, la sécurité des personnes trans et non-binaires doit être réfléchie au même titre que celle de toute autre personne. La création d'espaces privés ou mixtes peut être une mesure pertinente lorsqu'elle répond à un besoin exprimé par la personne, mais elle ne doit pas servir à isoler systématiquement les personnes trans ou à les exclure des espaces communs.

Une personne trans ne devrait jamais être forcée à choisir entre sa sécurité et l'accès à un service dont elle a besoin. Refuser un hébergement ou un service en raison de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'absence de changement légal de nom ou de mention de sexe constitue une forme de discrimination.

DÉCOUVREZ LA SECTION HÉBERGEMENT DE NOTRE BOTTIN DE RESSOURCES

Découvrez à la page 28 l'annexe 1 : les salles de bain, toilettes et vestiaires inclusifs.

Pour les parents et les proches d'enfants et d'adolescent·es trans et non-binaires

Lorsqu'un enfant ou un·e adolescent·e questionne son identité de genre, il est normal que les parents et les proches aient des questions, des inquiétudes ou besoin de temps pour s'adapter. La priorité est toutefois de créer un environnement où la jeune personne se sent écoutée, respectée et en sécurité pour exprimer ce qu'elle vit.

L'exploration de l'identité ou de l'expression de genre fait partie du développement de plusieurs jeunes. Elle ne signifie pas nécessairement qu'une personne est trans ou non-binaire, mais elle mérite toujours d'être accueillie avec ouverture et bienveillance. C'est la personne elle-même qui pourra progressivement nommer son rapport à son genre.

Pour un·e jeune trans ou non-binaire, le soutien de l'entourage joue un rôle important dans le bien-être psychologique et le sentiment de sécurité. Utiliser le prénom et les pronoms choisis, respecter son expression de genre et lui permettre d'explorer son identité sont des gestes concrets qui démontrent son importance à vos yeux.

COMMENT ACCOMPAGNER SON ENFANT?

Lorsqu'un enfant ou un·e adolescent·e partage un questionnement ou un changement concernant son genre, il est recommandé de :

- écouter ce que la personne souhaite partager, sans chercher à la convaincre d'une conclusion ou à interpréter ses expériences à sa place;
- lui demander comment vous pouvez la soutenir;
- respecter son rythme et ses besoins;
- vous informer auprès de ressources fiables;
- aller chercher du soutien pour vous-même lorsque nécessaire.

Un jeune qui partage son identité de genre avec son entourage fait souvent preuve d'une grande confiance. Même si vous vivez vous-même une période d'adaptation, il est important de maintenir un dialogue ouvert et de rappeler à votre enfant qu'il demeure aimé et soutenu.



LES CHANGEMENTS DANS LE QUOTIDIEN

Une transition peut impliquer différents changements selon les besoins de la personne : utiliser un nouveau prénom ou de nouveaux pronoms, modifier certains aspects de son expression de genre, informer l'école ou demander un accompagnement médical. Chaque parcours est différent. Certaines personnes entreprennent plusieurs démarches, d'autres aucune, et toutes ces réalités sont valides.

Pour les parents, apprendre à utiliser un nouveau prénom ou de nouveaux pronoms peut demander un certain temps. Les erreurs peuvent arriver, surtout au début. L'important est de faire des efforts, de se corriger simplement lorsqu'une erreur survient et de poursuivre l'apprentissage.

LORSQUE L'ENTOURAGE N'ACCEPTE PAS LA TRANSITION

Il arrive que certains membres de la famille ou de l'entourage aient de la difficulté à comprendre ou à accepter la réalité d'une personne trans ou non-binaire. Dans ces situations, il peut être utile de revenir aux besoins fondamentaux de la jeune personne : être respectée, aimée et pouvoir évoluer dans un environnement sécuritaire.

Les discussions peuvent être facilitées en s'appuyant sur de l'information fiable et sur l'accompagnement de professionnel·le·s ou d'organismes spécialisés. Il est toutefois important que le jeune ne porte pas la responsabilité de convaincre son entourage ou de défendre constamment son identité.

ET LE SENTIMENT DE « PERDRE » SON ENFANT?

Certains parents décrivent une période d'adaptation lorsqu'ils apprennent que leur enfant est trans ou non-binaire. Ils peuvent avoir l'impression de devoir faire le deuil du prénom ou du genre qu'ils avaient associé à leur enfant depuis sa naissance.

Il peut être aidant de voir cette période non pas comme une perte, mais comme une occasion de mieux connaître la personne que votre enfant a toujours été. Une transition de genre ne change pas les valeurs, les intérêts, les souvenirs ou le lien affectif qui vous unit. Elle permet plutôt à plusieurs jeunes de vivre de façon plus authentique et épanouie.

Il est également possible que cette annonce soulève des questionnements liés à votre propre histoire, vos valeurs, votre culture ou votre éducation. Prendre le temps de réfléchir à ces enjeux et d'en parler avec des personnes formées peut vous aider à mieux accompagner votre enfant.



GROUPE DE SOUTIEN POUR LES PROCHES

ATQ offre un groupe de soutien pour les proches des personnes trans, non-binaires et en questionnement. Visitez notre site Web pour savoir la date de la prochaine rencontre.

OÙ TROUVER DU SOUTIEN?

Vous n'avez pas à accompagner votre enfant seul·e. Plusieurs organismes communautaires existent pour les jeunes trans et non-binaires ainsi que pour leurs parents et leurs proches.

AIDE AUX TRANS DU QUÉBEC OFFRE :

- une ligne d'écoute et d'intervention pour les personnes trans, non-binaires et leurs proches;
- des rencontres de soutien mensuelles pour les parents et proches qui souhaitent échanger avec d'autres personnes vivant des réalités similaires;
- de l'information et de l'accompagnement pour mieux naviguer les démarches sociales, médicales et administratives.

INTERLIGNE

est un organisme communautaire offrant une ligne d'écoute, de clavardage et d'intervention destinée aux personnes 2ELGBTQI+ et à leur entourage, avec des intervenant·es formé·es pour répondre aux questions, offrir du soutien et accompagner les situations difficiles.

JEUNES IDENTITÉS CRÉATIVES

est un organisme communautaire offrant des ressources et du soutien pour les jeunes trans, non-binaires ou en questionnement ainsi que pour leurs familles.

D'autres organismes communautaires et ressources spécialisées existent également selon votre région. N'hésitez pas à demander de l'aide : chercher du soutien est une façon concrète de mieux accompagner votre enfant.



Annexe 1

LES SALLES DE BAIN, TOILETTES ET VESTIAIRES INCLUSIFS

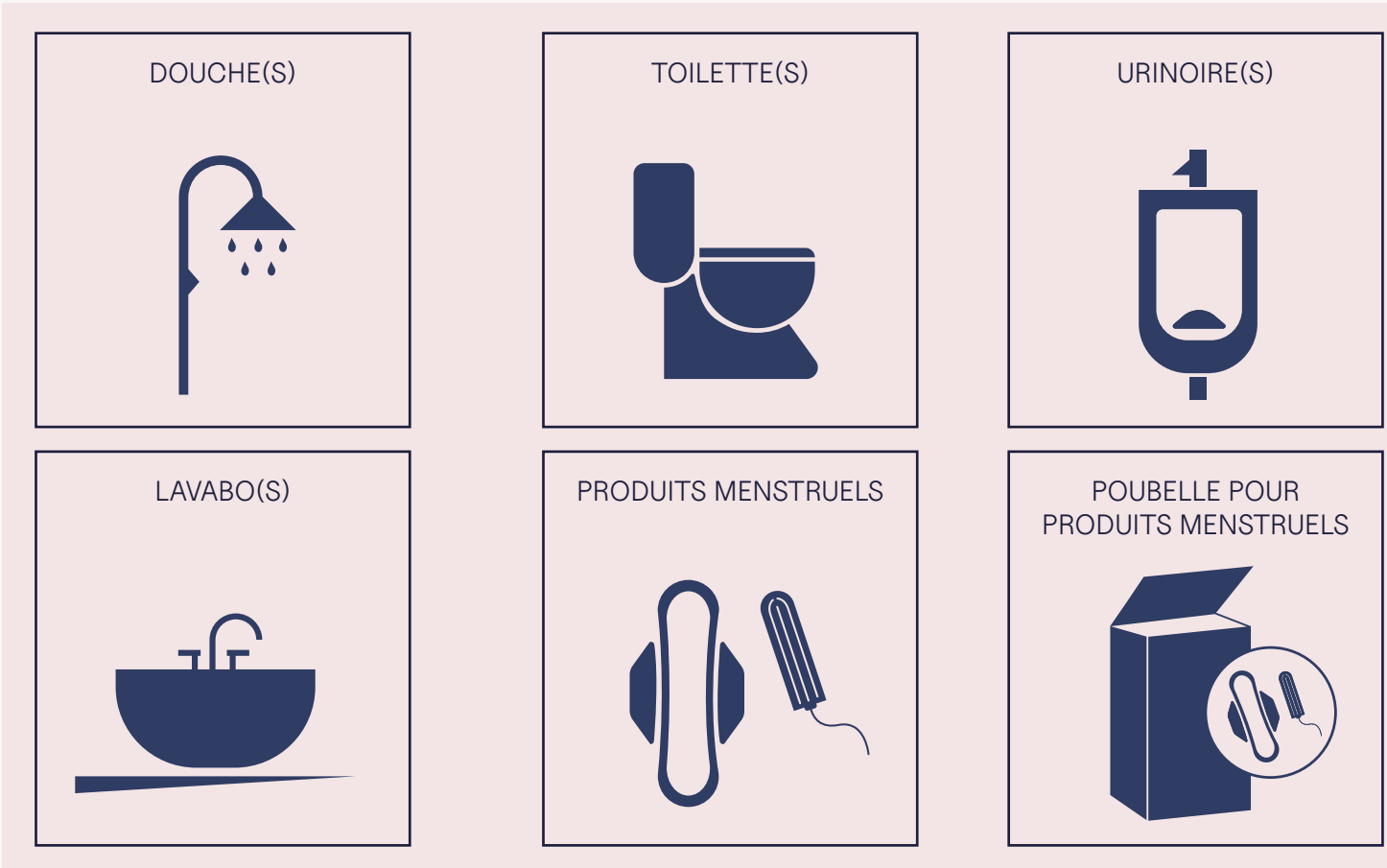
L'aménagement de toilettes et de vestiaires inclusifs contribue à créer un environnement accueillant et sécuritaire pour toutes les personnes, y compris les personnes trans et non-binaires. Lorsque cela est possible, il est recommandé d'offrir au moins une installation non genrée, accessible à toute la clientèle.

Les personnes trans et non-binaires utilisent les toilettes et les vestiaires de la même façon que tout le monde. Elles devraient pouvoir accéder à ces espaces sans craindre d'être questionnées, jugées ou discriminées.

Lorsqu'il n'est pas possible de modifier les installations, de petits changements peuvent tout de même améliorer l'accueil, par exemple :

- remplacer les affiches « hommes » et « femmes » par une signalisation plus inclusive lorsque le contexte le permet;
- utiliser des pictogrammes représentant les installations (par exemple, une toilette ou un vestiaire) plutôt que des silhouettes genrées;
- indiquer clairement que les installations peuvent être utilisées par toute personne correspondant à leur identité de genre ou, lorsqu'elles sont non genrées, par toute la clientèle.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de signalisation inclusive pouvant être adaptés à votre milieu.



Annexe 2

RESSOURCES AU QUÉBEC

Les ressources suivantes peuvent être utiles pour orienter les personnes trans et non-binaires, leurs proches ainsi que les professionnel·le·s qui souhaitent obtenir de l'information, du soutien ou des services.

INFORMATION, SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT

Aide aux Trans du Québec (ATQ)
https://aideauxtrans.com/

Interligne
https://interligne.co/

AlterHéros
https://alterheros.com/

ASTT(e)Q – Action Santé Travesti(e)s et Transsexuel(le)s du Québec
https://cactusmontreal.org/services/astteq/

SANTÉ

Centre de santé Meraki
https://centremeraki.com/

Clinique médicale l'Actuel
https://cliniquelactuel.com/

Clinique Quorum
https://cliniquequorum.com/

JEUNESSE ET FAMILLES

Jeunes identités créatives (Gender Creative Kids)
https://jeunesidentitescreatives.com/

Projet 10
https://www.p10.qc.ca/

Coalition des familles LGBT+
https://www.familleslgbt.org/

Jeunesse Lambda
https://www.jeunesselambda.com/

RESSOURCES JURIDIQUES ET DÉFENSE DES DROITS

Éducaloi
https://educaloi.qc.ca/

Juritrans
https://juritrans.ca/

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
https://www.cdpdj.qc.ca/

RESSOURCES RÉGIONALES

Abitibi-Témiscamingue – Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue
https://coalitionat.qc.ca/

Bas-Saint-Laurent – Uniphare
https://www.uniphare.com/

Capitale-Nationale – Divergenres
https://divergenres.org/

Estrie – TransEstrie
https://transestrie.org/

Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine – LGBT+ Baie-des-Chaleurs
https://www.lgbt-bdc.net/

Lanaudière – Le Néo
https://le-neo.com/

Laurentides – Le Dispensaire
https://dispensaire.org/

Mauricie–Centre-du-Québec – Trans Mauricie–Centre-du-Québec
https://transmcdq.com/

Montérégie – Le JAG
https://lejag.org/

Saguenay-Lac-Saint-Jean – Diversité02
https://diversite02.ca/

NOTE
Cette liste présente les principales ressources disponibles au moment de la publication. Pour obtenir une liste à jour des organismes communautaires et des services offerts au Québec, consultez le bottin de ressources d'Aide aux Trans du Québec

RESSOURCES





ATQ Aide aux Trans du Québec

2240, rue Fullum
Montréal, Québec, H2K 3N9

info@aideauxtrans.com
1 (855) 909-9038

aideauxtrans.com

© 2026 Aide aux Trans du Québec (ATQ). Tous droits réservés.