



## **Mise en garde**

La bibliothèque du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) a obtenu l'autorisation de l'auteur de ce document afin de diffuser, dans un but non lucratif, une copie de son œuvre dans [Depositum](#), site d'archives numériques, gratuit et accessible à tous. L'auteur conserve néanmoins ses droits de propriété intellectuelle, dont son droit d'auteur, sur cette œuvre.

## **Warning**

The library of the Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue and the Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) obtained the permission of the author to use a copy of this document for nonprofit purposes in order to put it in the open archives [Depositum](#), which is free and accessible to all. The author retains ownership of the copyright on this document.



DÉPARTEMENT DES SCIENCES DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN ET SOCIAL

RÉFLEXION SUR L'INTERVENTION AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS POUR FAVORISER  
L'ADAPTATION DES PERSONNES TRANS

ESSAI PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN  
PSYCHOÉDUCATION (PROGRAMME 3095)

PAR ALEXANDRA MARCOUX

TRAVAIL DIRIGÉ PAR ALEXANDRE BEAULIEU, PH. D  
PROFESSEUR EN PSYCHOÉDUCATION

Accepté le :

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES .....	3
INTRODUCTION .....	4
1. DÉVELOPPEMENT .....	14
1.1 <i>La pertinence de sensibiliser et prévenir l'ensemble de la population</i> .....	14
1.1.1 Les niveaux de prévention .....	15
1.1.2 Prévention de la transphobie et sensibilisation à l'inclusion .....	16
1.1.3 L'intervention auprès des différentes clientèles .....	17
1.1.3.1 Le milieu familial .....	17
1.1.3.2 Le milieu scolaire .....	18
1.1.3.3 Le milieu professionnel .....	18
1.1.3.4 Le développement de la pratique psychoéducative .....	20
1.2 <i>Les répercussions possibles au fait d'imposer des services de prévention</i> .....	21
1.2.1 Augmentation de la violence .....	21
1.2.2 Représentation stéréotypée .....	22
1.2.3 Exposition involontaire ou <i>outing</i> .....	22
1.2.4 La réticence face à un sujet délicat .....	23
1.3 <i>Cibler une clientèle par une offre de services en prévention</i> .....	24
1.3.1 La prévention auprès des personnes alliées .....	25
1.3.2 La formation optionnelle en deux volets .....	25
1.3.3 L'apport de la psychoéducation .....	27
1.3.4 Les résultats estimés .....	29
CONCLUSION .....	31
ANNEXE A – TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE 2023-2028 .....	35
RÉFÉRENCES .....	38

**LISTE DES FIGURES**

Figure 1 Modèle d'analyse psychodéveloppemental de l'adaptation de Cummings, Davies et Campbell (2000).....	13
Figure 2 L'évaluation d'une activité visant à prévenir la transphobie en milieu scolaire (2017) .	16
Figure 3 Structure d'ensemble de l'intervention psychoéducative (2001).....	29

## INTRODUCTION

Au cours des dernières années, une augmentation de la visibilité des personnes issues de la communauté Lesbienne, Gai, Bisexuel et Bisexuelle, Trans, Queer et en questionnement et autre (LGBTQ+) est observable. Le phénomène est mis de l'avant, notamment en ce qui a trait aux tensions sociopolitiques entourant la non-binarité et la transidentité dans différentes provinces canadiennes (Cotton, et al., 2023). En effet, la première ministre de l'Alberta, Danielle Smith, a démontré son intention d'abolir l'accès aux inhibiteurs de puberté pour les adolescents et adolescentes de 15 ans et moins, en plus de restreindre les chirurgies de réassiguation de genre aux personnes âgées de plus de 18 ans. Ces changements visent, selon madame Smith, à éviter les conséquences chez les jeunes trans qui pourraient regretter leurs actions à la suite de la transition médicale en plus de « faire valoir que le droit des parents doit être protégé ». Ces actions ont été jugées comme étant « anti-LGBTQ+ » de la part de Justin Trudeau. Les provinces du Nouveau-Brunswick et de la Saskatchewan ont, quant à elles, imposé aux personnes trans de moins de 16 ans l'obligation d'obtenir le consentement parental si elles désirent modifier leur prénom ainsi que leur prénom en milieu scolaire (Weber, 2024). Bien que certaines provinces canadiennes semblent instaurer un contrôle quant aux transitions sociales, légales et médicales, les États-Unis démontrent actuellement un désir de suppression des genres outre que le masculin et le féminin au sein de leur pays. En effet, Donald Trump supprime désormais les politiques en faveur de la communauté trans et non binaire en ne reconnaissant que deux sexes, soit ceux assignés à la naissance. Dans le même ordre d'idées, toute aide financière accordée aux personnes trans sera abolie, nomme le président Trump qui désire mettre fin au « délire transgenre » (Desobeau et Bambino, 2025). D'importantes différences sont présentes entre ces deux pays voisins, notamment en ce qui a trait aux Forces armées. Alors que le Canada veut mettre fin à la discrimination et le harcèlement vécu par les personnes issues de la communauté LGBTQ+ dans les Forces armées, l'armée américaine expulse quant à elle les personnes trans de ses forces (Baillargeon, 2025).

L'acceptation et l'inclusion de la communauté LGBTQ+ divergent d'un pays et d'une culture à une autre. Les dernières actualités démontrent que deux pays voisins peuvent exercer des pouvoirs différents face aux droits des personnes trans. La Fondation Émergence expose le recul des droits des personnes issues de la communauté dans divers pays, dont la Russie, le Ghana et la Hongrie qui interdisent la tenue de mouvements de défense des droits LGBTQ+, permettant ainsi de criminaliser ces activités (Fondation Émergence, 2025). Puisque de nombreuses différences existent face à l'acceptation des personnes trans, la rédaction de cet essai ciblera l'adaptation

des personnes trans au Canada, plus précisément au Québec. Ce focus géographique permettra de brosser un portrait plus précis des réalités vécues par les personnes issues de la communauté LGBTQ+ dans notre culture québécoise. Ainsi, l'essai tentera de réfléchir aux besoins des personnes trans et des acteurs gravitant dans leurs différentes sphères de vie, sous un angle psychoéducatif, afin d'optimiser les capacités d'adaptation des personnes trans par le biais de services en prévention.

Tout d'abord, dans le but de permettre une meilleure compréhension du texte, il importe de définir certains termes en commençant par le terme *trans*. Une personne qui se définit comme étant trans est une personne dont le sexe assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre (Drouin, 2022). Sur le plan chronologique, le terme *travesti* fait son apparition dans les années 1970 et désigne la personne pour qui l'expression de genre temporaire diffère du genre assigné à la naissance (Cotton, et al., 2023). Aujourd'hui, ce terme est utilisé de façon péjorative. En 1980, le terme *transsexuel* ou *transsexuelle* est utilisé pour définir la personne qui demandait à bénéficier de soins pour une transition médicale. Actuellement, le terme *trans* est retenu pour cet essai puisqu'il agit comme un terme inclusif en tenant compte du spectre qui englobe les personnes dont le genre assigné à la naissance est différent de celui exprimé. En ce sens, le terme *trans* englobe la transidentité et la transsexualité (Petit, 2018). Comme le mentionne Petit, « [...] il n'existe pas en sciences humaines et sociales de consensus sur la définition du concept de personne trans. Ce concept est d'ailleurs en constante évolution au sein même des communautés trans et varie selon les époques, les milieux et les cultures » (Petit, 2018 dans Meier et Labuski, 2013).

Malgré ces modifications de terminologie au fil du temps, il existe présentement plusieurs termes qui font consensus chez les experts du domaine et qui permettent de mieux saisir la complexité de la réalité trans. Par exemple, l'identité de genre. Ce concept correspond à la façon dont une personne s'identifie à un groupe genré (Petit, 2018). En ce qui a trait au terme de *genre*, il réfère aux moyens utilisés par la personne afin d'exprimer son genre auprès d'elle-même et des autres personnes (McFadden, 2022). Le terme euphorie de genre désigne le bien-être ressenti chez la personne trans lorsqu'elle est en mesure d'exprimer son identité de genre et que celle-ci est respectée d'autrui (Drouin, 2020). Contrairement à l'euphorie de genre, la dysphorie de genre est un terme diagnostique qui désigne un état de détresse lié à l'incongruence face à l'identité de genre et le sexe attribué à la naissance. Ressentie chez certaines personnes trans, la dysphorie de genre se divise en deux types distincts. La dysphorie sociale désigne la souffrance vécue face à l'invalidation de l'identité de genre par l'entourage de la personne trans. Quant à la dysphorie

physique, ce mal-être est ressenti par certaines personnes trans n'ayant pas les caractéristiques associées à son genre (Drouin, 2022). À noter que certaines personnes trans ne souffrent pas de dysphorie de genre, et ce, même si leur identité de genre ne concorde pas avec le sexe attribué à la naissance. Par ailleurs, les réalités vécues par les personnes trans, qu'elles soient ou non concernées par la dysphorie de genre, peuvent influencer la façon dont elles s'identifient, ce qui contribue possiblement à une sous-estimation de leur prévalence dans la population (Cotton, Pullen Sansfaçon et Courcy, 2023).

En effet, la prévalence de la population s'identifiant comme personne trans est possiblement sous-estimée, notamment dû à la façon qu'elle s'identifie. Puisque certaines personnes transféminine ou transmasculine désirent que l'on se réfère à iels comme femme ou comme homme, sans utiliser le terme *trans*, il est primordial de vérifier auprès de la personne à quel terme elle préfère être identifiée (Drouin, 2022; Petit, 2018). La difficulté d'évaluer la prévalence de la population trans est aussi due à la stigmatisation, à l'accessibilité aux soins ainsi qu'aux facteurs socioculturels (Barbone et al., 2021). Au Canada, la population trans et non binaire âgée de plus de 15 ans représente 0,33% du nombre total de Canadiens et Canadiennes (Statistique Canada, 2023). Chez les personnes trans, le recensement de la population canadienne de 2021 démontre une prédominance de transition du genre masculin à féminin à 53% comparativement à la transition du genre féminin à masculin représentant 47% chez les 15 ans et plus (Statistique Canada, 2023). À l'échelle provinciale, aucune donnée sociodémographique ne permet actuellement de chiffrer la population trans au Québec (Cotton, et al., 2023). En ce sens, notons que certaines limites reliées à cet essai concernent la difficulté de chiffrer de façon valide la prévalence de la population trans, ainsi que l'évolution constante des termes et définitions en diversité sexuelle et de genre. En effet, les changements réguliers de termes amènent une difficulté dans le souci de présenter des informations à jour et constituent un défi dans le cadre de cet essai. Il se peut que l'utilisation du terme *trans* se transforme, ce qui pourrait avoir un impact sur l'éventuelle compréhension du texte et de la problématique exposée. Il est d'ailleurs possible de croire que le manque de donnée affecte le développement des services offerts aux personnes trans et leur entourage, notamment dans en régions éloignées (Thibault, Lavoie et Chouinard, 2013).

Dans cet essai, la problématique soulevée relève des difficultés vécues par les personnes trans et non de la transienté. Effectivement, la personne trans vivra davantage de répercussions qu'une personne cisgenre, et ce, dans différentes sphères de son quotidien (Bergeron et Douville, 2015). Le terme *cisgenre* est utilisé pour définir la personne dont le sexe assigné à la naissance

correspond à l'identité de genre (Drouin, 2022). En ciblant les facteurs de risque et les facteurs de protection, cela permet d'obtenir un portrait des éléments qui peuvent aider ou au contraire, entraver la capacité d'adaptation d'une personne (Bergeron et Douville, 2015). Les facteurs de risque sont définis par des caractéristiques pouvant augmenter le risque de développer des problèmes de comportements, d'adaptation ou des pathologies chez la personne. Ces caractéristiques peuvent être personnelles, familiales ou environnementales (Bergeron et Douville, 2015). Les facteurs de protection, quant à eux, permettent de protéger l'individu des stresseurs qui pourraient favoriser l'émergence d'un problème d'adaptation (Bergeron et Douville, 2015).

Un facteur de risque important chez la communauté LGBTQ+ est la stigmatisation. La stigmatisation des personnes trans apporte diverses conséquences chez la personne, notamment au niveau du bien-être psychologique. Notons que le taux de suicide chez les adolescents et adolescentes trans est plus élevé que chez adolescents et adolescentes cisgenres. En effet, les jeunes trans sont cinq fois plus à risque de penser au suicide et 7,6 fois plus susceptibles de passer à l'acte (McFadden, 2022). Selon l'étude, 14% des personnes trans rencontrées ont confié avoir pensé au suicide au cours de l'année précédant l'enquête canadienne de 2022. Ce pourcentage s'élevait à 2,6% dans la population générale en 2019 (Gouvernement du Canada, 2023). Toujours au Canada, une personne sur cinq s'est identifiée comme faisant partie de la communauté LGBTQ+ (McFadden, 2022).

Il est primordial de poursuivre les efforts puisque ces résultats démontrent la présence de difficultés d'adaptation, principalement due à la victimisation (Raymond et al., 2015). En effet, 87% des personnes trans mentionnent vivre ou avoir vécu de la victimisation sous forme de violence verbale et 53% mentionnent avoir été victime de harcèlement et de violence physique en lieu public (Raymond et al., 2015). La victimisation influence directement l'estime de soi de la personne, ce qui entraîne des répercussions sur son bien-être psychologique. Effectivement, 72,7% des adolescents et adolescentes trans rapportent une détresse psychologique clinique et 53,1% mentionnent avoir une faible estime de soi. L'écart s'avère plus grand entre les garçons cisgenres et transgenres que chez le genre féminin (Raymond et al., 2015).

Également, le contexte familial semble jouer un rôle important dans le bien-être psychologique des personnes trans. Chez les personnes trans, 33% affirment avoir été victime de remarques blessantes ou d'insultes liées à leur identité de genre de la part d'un parent.

Le rejet d'un parent est aussi un facteur de stress important pouvant mener à des comportements autodestructeurs tels que l'automutilation et le suicide (Raymond et al., 2015). Une enquête canadienne effectuée en 2019 démontre que, sur un échantillon de 2 873 adolescents et adolescentes trans et non binaires, une personne sur quatre s'est fait rejeter par sa famille à la suite du dévoilement de son identité de genre. Parmi les personnes trans et non binaires étant toujours en relation avec leur famille, une personne sur cinq mentionne qu'un ou plusieurs membres de leur famille l'empêchent de porter des vêtements reflétant leur genre et qu'une personne sur dix a été référée vers un ou une thérapeute dans le but de la dissuader d'être trans ou non-binaire (Adams et al., 2023).

Par ailleurs, l'accumulation de facteurs tels que le rejet familial, la difficulté liée à la recherche d'emploi ou le congédiement lors d'une transition peut entraîner diverses conséquences pour la personne trans. En effet, celle-ci sera plus à risque d'être sans domicile fixe, de consommer drogues et alcool, d'être sur le seuil de la pauvreté et de se tourner vers le travail du sexe (Ladry, 2021). De plus, 23,5% des personnes trans de 15 ans et plus ont mentionné avoir été victimes d'agression sexuelle, comparativement à 19% chez les personnes cisgenres (Ladry, 2021). Ces données démontrent qu'il est possible de croire que le bien-être et le sentiment de sécurité des personnes trans sont moins élevés que chez les personnes cisgenres (Ladry, 2021).

En milieu professionnel, avoir le sentiment d'être accepté par ses collègues et gestionnaires est un élément qui favorise non seulement le bien-être au travail, mais aussi le maintien de l'emploi, et ce, autant pour les personnes cisgenres que transgenres. Néanmoins, les personnes trans sont davantage à risque de subir de la discrimination et de la violence dans leur sphère professionnelle (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, 2021). Une étude de Sasso et Ellard-Gray (2015) révèle que 33% des participants et participantes trans, au Canada, ont été témoins de comportements à caractères discriminatoires basés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre sur leur lieu de travail. Parmi ces participants et participantes, 29% en sont victime et 90% disent vivre de la discrimination au moins une fois par mois (Geoffroy et Chamberland, 2015). Sur l'ensemble, 79% mentionnent avoir été victime d'expériences négatives telles que les blagues homophobes ou transphobe, d'attitude distante et de rejet (Geoffroy et Chamberland, 2015). Les données recueillies en 2004 démontrent que le milieu de travail est la source principale de micro-agressions et de discrimination vécue chez les adultes issues de la communauté LGBTQ+ (Beauchamp, 2008). En effet, 40% des participants et participantes ont indiqué avoir été victimes de remarque négative sur leur tenue vestimentaire, 32% sur leur coiffure, 26% sur leurs gestes et attitudes et 18% sur leur voix (Beauchamp, 2008).

Le rejet au travail est un élément omniprésent puisque 27% des personnes disent avoir été retirée d'un projet, d'une équipe de travail ou d'un événement social organisé par leurs collègues (Beauchamp, 2008). Outre la discrimination vécue au travail, divers obstacles peuvent nuire à l'adaptation de la personne trans tels que la disparité entre l'identité de genre et les documents démontrant l'identité civile, les expériences de refus d'embauche ou de congédiement et l'attitude et les comportements des collègues à l'égard de l'identité de genre de l'employé ou de l'employée (Geoffroy et Chamberland, 2015). Les personnes trans sans emploi ou ayant été congédié pour motif discriminatoire sont d'ailleurs à risque de vivre des difficultés adaptatives pouvant mener à une tentative de suicide (Geoffroy et Chamberland, 2015). Au Québec, une enquête révèle qu'entre 13% et 56% des personnes trans ont la perception d'avoir perdu leur emploi dû à leur identité de genre. De plus, entre 13% et 47% mentionnent s'être vu refuser un emploi considérant leur transidentité (ATQ, 2016). Ces divers facteurs influencent la capacité d'adaptation des personnes trans dans leurs différentes sphères de vie.

La divulgation de l'identité de genre peut être un facteur influençant l'indice de bien-être. Dévoiler son identité permettrait à la personne trans de vivre moins de stress. Cependant, l'attitude des collègues joue un rôle important sur le bien-être au travail. En effet, les réactions positives des collègues à l'égard du dévoilement de l'identité de genre chez la personne trans, ainsi qu'un climat soutenant, lui permettrait de se sentir acceptée et serait donc plus heureuse au travail (Geoffroy et Chamberland, 2015). Toutefois, certaines personnes trans utilisent diverses stratégies afin d'éviter de dévoiler leur identité de genre au travail, tel que la modification de leur apparence par l'habillement et l'adoption de comportements stéréotypés (Geoffroy et Chamberland, 2015).

Certains éléments contribuent de manière significative à renforcer leurs capacités d'adaptation en agissant comme facteurs de protection. Notons parmi les facteurs de protection le soutien des parents envers leur enfant trans, l'acceptabilité du réseau social quant à l'affirmation de genre et le comportement inclusif des acteurs gravitant auprès de la personne trans (Barbone et *al.*, 2021). Par ailleurs, le contexte social, familial et professionnel agit comme facteur de protection en faisant preuve d'ouverture puisqu'il influence directement la capacité d'adaptation de la personne trans et favorise sa résilience. Sachant qu'elle ne fera face à aucun jugement, la personne trans s'adapte plus aisément dans ses différentes sphères de vie. Les personnes trans qui se sentent appuyées de la part de leurs parents ont 72% plus de chances de se dire satisfaites de leur vie de façon globale. L'appui des parents face à l'identité et l'expression de genre permet aussi à la personne trans d'avoir 66% de chance d'être en meilleure santé physique et 70% plus de chance d'avoir une bonne santé psychologique, comparativement aux personnes trans n'ayant pas de

soutien familial (Bauer et al., 2012). Ainsi, un milieu scolaire ou professionnel inclusif permet de diminuer le taux d'absentéisme chez la personne trans, en plus de favoriser des relations interpersonnelles saines et d'augmenter l'engagement social (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, 2021).

En revanche, des milieux ne prônant pas la diversité sexuelle et de genre ni l'inclusion pourraient brimer la personne trans dans une adaptation optimale et la pousser à vivre avec certaines conséquences (Pullen Sansfaçon et al., 2020). Notons parmi celles-ci les conséquences sur le plan individuel, notamment au niveau de la santé psychologique. Une personne trans souhaitant aller de l'avant avec une transition médicale sans pouvoir amorcer sa démarche court 27 fois plus de risque de faire une tentative de suicide ou de s'automutiler qu'une personne trans ayant débuté des démarches médicales. Ces comportements autodestructeurs diminuent lors du début de la transition de genre (Barbone et al., 2021). Par ailleurs, une personne trans qui s'affiche dans l'identité de genre souhaitée voit sa santé psychologique 50% meilleure que la santé psychologique d'une personne trans ne vivant pas dans le genre souhaité à temps plein. La discrimination vécue, ainsi que l'intimidation sont d'ailleurs des causes pouvant mener la personne à s'isoler et à souffrir de dépression et d'anxiété (Barbone et al., 2021). En milieu scolaire, 90% des élèves trans disent être victimes de propos transphobes de leurs pairs, et ce, quotidiennement. La transphobie désigne les différentes formes de violence et de discrimination envers les personnes trans. La violence verbale, sexuelle, psychologique et la violence physique en font partie (Drouin, 2022).

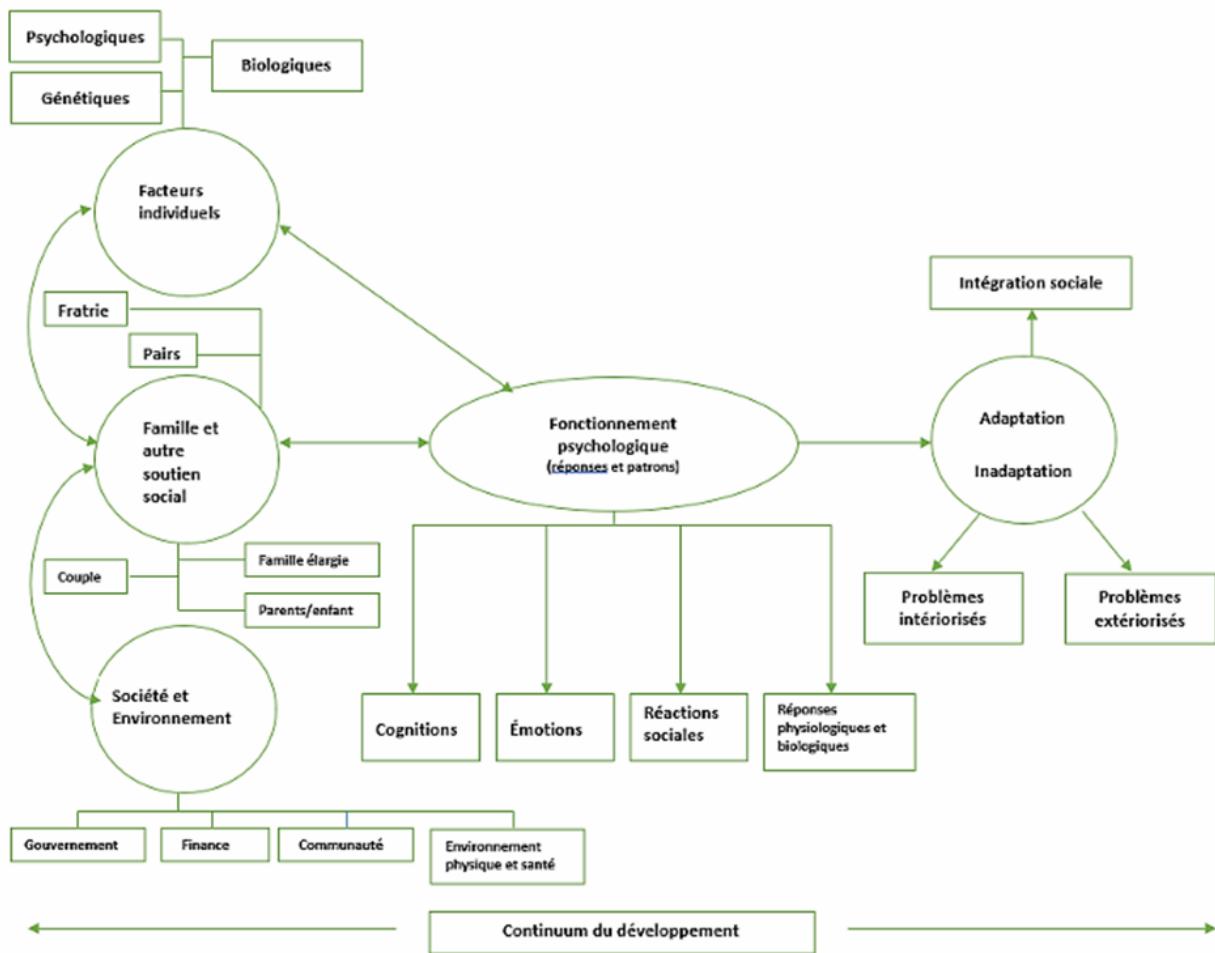
Outre la violence et la discrimination, les personnes transphobes peuvent non seulement ressentir un malaise face aux personnes trans, mais présentent de l'aversion et de l'hostilité (Enriquez, 2013). La transphobie intériorisée définit le phénomène par lequel une personne trans assimile les normes associées aux gens cisgenres, ainsi qu'aux comportements transphobes. Par le fait même, la personne trans qui fait preuve de transphobie intériorisée dénigre ou invalide sa propre transidentité et celle des autres (Drouin, 2022). Les propos transphobes venant du personnel enseignant atteignent 23% des élèves trans qui admettent que l'école n'est pas un lieu où iels peuvent se dire en sécurité à tout moment. Près de 44% des élèves trans mentionnent que leur absentéisme est causé par une crainte pour leur sécurité (Taylor et al., 2009). Dans la sphère professionnelle, entre 25% et 30% des travailleurs et travailleuses gardent leur identité de genre cachée, par crainte de représailles pouvant nuire à leur carrière. D'ailleurs, parmi les microagressions vécues par les personnes trans, 33% de celles-ci ont lieu en milieu de travail (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, 2021).

Actuellement, certaines mesures sont mises en place, afin de faciliter l'adaptation des personnes trans dans différents milieux, tels que les écoles et les milieux de travail. En milieu scolaire, des conférences sont offertes aux élèves et au personnel, afin de sensibiliser l'ensemble des personnes fréquentant l'établissement à la réalité des personnes trans. Ces conférences favorisent d'ailleurs les échanges pour permettre à toutes et à tous d'obtenir les réponses à leurs questionnements (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, 2021). Les Centres de services scolaires utilisent d'ailleurs une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de la violence, afin de non seulement prévenir ces actes, mais aussi de mettre en place les actions concrètes lors de situations de violence (Centre de services scolaire de Rouyn-Noranda, 2023). Il est suggéré au milieu de travail de faire de même, afin de sensibiliser le personnel sur la violence faite aux personnes issues de la communauté LGBTQ+ et éviter ce genre de situation en favorisant l'inclusion. La mise en place d'une politique d'inclusion, l'utilisation d'un langage inclusif, de formulaires épiciènes, d'uniformes et de toilettes non genrées sont d'ailleurs des gestes mis en place afin de miser sur l'adaptation de la personne trans dans sa vie professionnelle (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, 2021). La présence de personnes habiletés à l'intervention inclusive peut d'ailleurs contribuer à instaurer une ouverture dans les divers milieux.

Plusieurs professionnels et professionnelles pratiquant la relation d'aide ou la psychothérapie peuvent intervenir auprès de la personne afin de favoriser son adaptation. Le rôle du psychoéducateur et de la psychoéducatrice, par exemple, vise à évaluer et à intervenir auprès des personnes éprouvant des difficultés d'adaptation afin d'optimiser leurs capacités adaptatives (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2024). L'adaptation réside dans le fait que l'humain a un potentiel adaptatif, influencé par des facteurs individuels (p. ex. génétique, potentiel individuel, niveau de maturation et de développement) et des facteurs environnementaux (p. ex. ressources physiques, familiales et socioéconomiques) (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2024). Ainsi, lorsque l'humain fait face à un stresseur, il tente de maintenir ou de retrouver son équilibre (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2014 dans Dubos, 1982). Dans le cas où les difficultés persistent, le développement d'un trouble de l'adaptation, défini par une réponse émotionnelle ou comportementale suivant l'exposition répétée à un stresseur important peut se concrétiser (Lessard, 2017). En ce sens, les professionnels et professionnelles en psychoéducation traitent les manifestations du problème d'adaptation et non le diagnostic. En ayant une meilleure compréhension de la problématique, le

psychoéducateur ou la psychoéducatrice est en mesure d'optimiser son intervention et de favoriser un retour à l'équilibre.

Dans son évaluation, son analyse et son intervention, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice peut utiliser un éventail de perspectives, dont la perspective cognitivo-comportementale, psychodynamique, humaniste, écosystémique et psychodéveloppementale (Bergeron et Douville, 2015). En mettant l'accent sur les interactions entre les facteurs individuels, familiaux et environnementaux, la perspective psychodéveloppementale est privilégiée tout au long de cet essai, notamment à travers l'analyse des facteurs de risque et de protection qui influencent la capacité d'adaptation de la personne trans. Le modèle psychodéveloppemental, illustré à la figure 1 et sur lequel s'appuie l'évaluation psychoéducative, permet au professionnel et à la professionnelle en psychoéducation de cibler les stresseurs ayant pu impacter ou impactant actuellement la capacité d'adaptation de la personne. La perspective psychodéveloppementale permet d'ailleurs une meilleure connaissance du développement plus ou moins adapté de la personne (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2024).



**Figure 1**  
**Modèle d'analyse psychodéveloppemental de l'adaptation de Cummings, Davies et Campbell (2000)**

Source : OPPQ, Lignes directrices : L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation, p. 6.

En s'appuyant sur la figure 1, plus spécifiquement la sphère *société et environnement*, des rencontres avec des personnes trans en Abitibi-Témiscamingue ont permis de mettre en exergue des difficultés d'adaptation dans le cadre du travail (Participants et participantes X, communication personnelle, octobre 2022). Pour faciliter l'adaptation des personnes trans dans leur environnement de travail, une sensibilisation auprès des employeurs et des membres des équipes de travail aux réalités des personnes trans pourraient être bénéfiques (Fondation Émergence, 2018). Cet essai réfléchira à la pertinence de la prévention auprès de l'ensemble de la population face aux défis que vivent les personnes trans en milieu de travail ou s'il est préférable de cibler une clientèle spécifique pour en bénéficier.

## 1. DÉVELOPPEMENT

Le chapitre qui suit exposera tout d'abord les bénéfices de la prévention effectuée auprès de l'ensemble de la population pour favoriser l'adaptation de la personne trans. Différents modes et niveaux de prévention seront décrits, faisant référence à la problématique abordée. Par la suite, l'intervention auprès de différentes clientèles sera exposée. En deuxième temps, les impacts négatifs d'une prévention globale seront présentés, mettant en lumière les limites et les risques associés au fait d'imposer des formations de prévention à l'ensemble de la population. Finalement, une synthèse sera présentée, permettant de réfléchir à une façon adaptée pour favoriser l'adaptation de la personne trans tout en restreignant les obstacles auxquels le psychoéducateur ou la psychoéducatrice peut faire face dans son intervention.

### *1.1 La pertinence de sensibiliser et prévenir l'ensemble de la population*

Au Québec, des progrès notables sont observables ces dernières années en matière d'inclusion. Depuis 2015, les personnes trans majeures peuvent effectuer la modification de leur genre aux documents de l'état civil, sans avoir recours à la chirurgie de réassiguation sexuelle. Notons d'ailleurs la possibilité pour les personnes non binaires ou en questionnement face à leur identité de genre d'obtenir la mention de sexe X depuis 2022 (Gouvernement du Québec, 2023). Malgré ces avancées, la discrimination des personnes issues de la communauté LGBTQ+ est toujours présente dans divers milieux (Statistiques Canada, 2023). Le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028* témoigne de l'engagement du Québec envers les personnes trans et homosexuelles quant aux droits, à la dignité et le bien-être des personnes s'identifiant à la communauté LGBTQ+. Les cinq orientations du gouvernement, décrites sous 44 mesures, sont exposées en Annexe A (Gouvernement du Québec, 2023). La mise en place de stratégies de prévention adaptées devient essentielle pour assurer l'inclusion et le soutien des personnes issues de la communauté LGBTQ+.

Selon Corriveau et al. (2017), divers modes de prévention donnent des résultats. Tout d'abord, la législation, qui agit sous forme de répressions, est définie comme un mode de prévention en raison du message qu'elle véhicule. Par exemple, la modification en 2016 à la Charte des droits et libertés de la personne, stipulant que l'identité ou l'expression de genre s'agit d'un motif interdit de discrimination (Gouvernement du Québec, 2023), peut être considéré comme un mode de prévention législatif. Viennent ensuite les mesures ou les changements organisationnels, décrits comme des lois ou des règlements permettant de prévenir des problématiques sociales ou de santé (Corriveau et al., 2017). Notons par exemple un milieu qui instaure des toilettes ou des

vestiaires non genrés. La modification des espaces sexués permet à la personne trans de se sentir respectée dans son identité de genre et son intimité (Schenker, 2023). Le partenariat et l'entraide sont le troisième mode de prévention. Ce mode fait référence à l'implication citoyenne pour contrer une problématique donnée. La marche pour lutter contre l'homophobie et la transphobie en est un exemple. Finalement, le développement de connaissances, d'attitudes et d'habiletés nouvelles est considéré comme le mode de prévention le plus efficace (Corriveau et al., 2017).

La prévention auprès de l'ensemble de la population, quel que soit le mode, semble favoriser la mise en place d'un milieu de vie sain où la personne trans peut s'adapter en limitant les défis auxquels elle peut faire face (Gorrotxategi et al., 2020; Hofmann et Hayes, 2024). D'ailleurs, la prévention peut s'effectuer selon différents niveaux.

#### 1.1.1 Les niveaux de prévention

Mzareck et Haggerty (1994) proposent une définition de la prévention comme étant un moyen d'empêcher une situation de se produire. Le concept de prévention se présente sous forme de trois niveaux et peut être appliqué dans divers domaines.

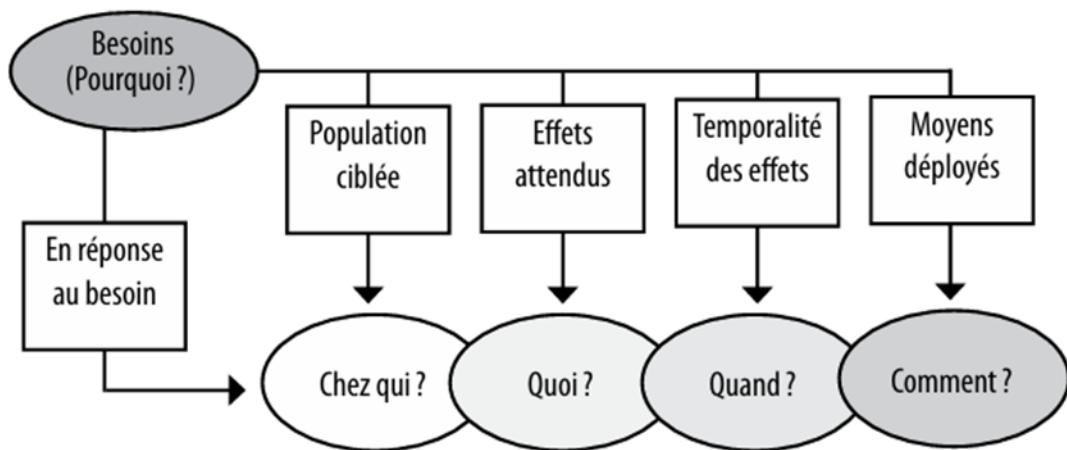
Le niveau de la prévention universelle fait référence à un type de prévention applicable au grand public, sans critère d'exclusion (Mzareck et Haggerty, 1994). Par exemple, effectuer une campagne de prévention à l'aide d'affiches disposées à la vue de tous et de toutes face aux difficultés vécues par les personnes trans peut être un moyen de prévention de type universelle.

La prévention sélective, quant à elle, fait référence à un type de prévention qui cible un groupe avec certaines caractéristiques. Ces caractéristiques peuvent cibler le genre, le groupe d'âge, la profession, ou l'ethnie, par exemple (Mzareck et Haggerty, 1994). La prévention sélective pourrait cibler des milieux précis, tels que les milieux de travail, en offrant une formation sur la diversité sexuelle et de genre et l'inclusion en milieu professionnel, et ce, à l'ensemble des milieux professionnels.

Finalement, la prévention de type indiquée cible la personne considérée comme étant à risque (Mzareck et Haggerty, 1994). Concrètement, une prévention de type indiquée pourrait faire référence à une campagne de prévention dans une entreprise au sein de laquelle y travaillent des personnes trans. L'ensemble des employés et des employées ont donc accès à l'information leur permettant de modifier leurs pratiques pour favoriser l'adaptation de leurs collègues trans.

### 1.1.2 Prévention de la transphobie et sensibilisation à l'inclusion

Pour évaluer les effets d'un programme ou d'une activité de prévention, il est important de cibler le contexte dans lequel la prévention a été effectuée. Pour y arriver, Corriveau et *al.* (2017) proposent de s'attarder aux questions suivantes.



**Figure 2**

**L'évaluation d'une activité visant à prévenir la transphobie en milieu scolaire (2017)**

Source : Corriveau et *al.* (2017) *Prévenir*, p.262

Les effets ciblés à court et à moyen terme par l'activité de prévention étaient de :

Diminuer les attitudes négatives à l'égard de la diversité de genre chez l'ensemble des élèves et du personnel enseignant ayant assisté à l'atelier de démythification en classe, augmenter le soutien social perçu chez les élèves trans, améliorer le développement psychologique chez les élèves trans, améliorer l'apprentissage chez les élèves trans et offrir un milieu scolaire plus ouvert et tolérant à la diversité de genre (Corriveau et *al.*, 2017).

L'approche inclusive, qui se définit par la prise en compte des besoins, des expériences et des réalités différentes (Ducharme, 2022) combiné aux activités de prévention auprès de la population permettrait d'offrir un espace sécuritaire où la personne issue de la communauté LGBTQ+ pourra explorer son identité de genre et son orientation sexuelle en diminuant les facteurs de risques associés à sa minorité (McFadden, 2022).

En plus de l'approche inclusive, le niveau de convenance est un concept important en intervention psychoéducative. Le niveau de convenance, qui fait référence à l'interaction entre le potentiel expérientiel et le potentiel adaptatif de la personne, permet de statuer du degré de déséquilibre que vit celle-ci (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2024). Il est primordial d'intervenir auprès de divers acteurs pour favoriser le potentiel expérientiel de la

personne et ainsi diminuer l'écart en celui-ci et le potentiel adaptatif. De ce fait, en ayant un niveau de convenance ajusté entre les deux potentiels cela favorise l'adaptation chez la personne trans (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2024).

### 1.1.3 L'intervention auprès des différentes clientèles

La section qui suit démontrera les impacts positifs que peut avoir le développement des connaissances sur les difficultés vécues par les personnes trans auprès de diverses clientèles. En ciblant les différentes sphères de vie telles que le milieu familial, scolaire et professionnel, ainsi qu'en intervenant auprès des principaux acteurs de celles-ci, l'adaptation de la personne trans sera optimale dans son ensemble. En ce sens, la formation auprès des psychoéducateurs et psychoéducatrices favorise le développement de la pratique psychoéducative par l'entremise de l'acquisition de nouvelles connaissances sur la diversité sexuelle et la pluralité de genre.

#### 1.1.3.1 Le milieu familial

À l'enfance, le milieu familial est le noyau central de la personne. Il est donc primordial d'intervenir auprès des familles ayant une personne trans au sein de celle-ci pour prévenir les difficultés d'adaptation auxquelles la personne pourrait faire face. Pour optimiser le développement de la personne et l'exploration de son identité de genre telle que perçue, la famille immédiate joue un rôle de premier plan. En effet, une famille qui se montre soutenante et bienveillante, laissant son enfant explorer son identité tout en faisant preuve d'ouverture, est un facteur de protection pour la personne trans (Petit, 2018). Les enfants et les adolescents et adolescentes trans envers qui les parents sont à l'écoute et font preuve de considération envers leurs besoins démontrent une meilleure estime de soi, élément important dans la protection contre les effets de la violence dirigée vers l'expression de genre (Blais et al., 2019). Les personnes trans qui sont accueillies et qui ressentent l'acceptation sincère de leur réseau familial se disent plus satisfaites de leur vie en général (Bauer et al., 2012).

Cela étant dit, les parents d'un ou d'une enfant trans, peu importe l'âge, ont besoin, pour la plupart, du soutien d'un professionnel ou d'une professionnelle dès le *coming out*. Il est bénéfique de normaliser les émotions du parent et de l'accompagner dans les étapes qu'il peut considérer comme un deuil (ATQ, 2021). En plus d'obtenir un accompagnement pour ses besoins personnels, le parent formé en santé trans sera en mesure de transmettre ses acquis, notamment en ce qui a trait à la transition sociale, juridique et médicale. Les connaissances acquises par un parent formé lui permettront de se sentir davantage outillé pour intervenir auprès de son enfant et ainsi pouvoir l'accompagner adéquatement. Le soutien du parent à l'égard de son enfant trans

constitue un facteur de protection aux effets positifs tant pour son bien-être personnel que pour son adaptation à différentes situations à l'extérieur du noyau familial (Blais et al., 2019).

#### 1.1.3.2 Le milieu scolaire

En milieu scolaire, il est démontré que l'adoption du prénom et du prénom choisi par la personne trans, non binaire ou en questionnement, ainsi que la mobilisation du personnel pour la mise en place d'espaces sanitaires non genrés ont des effets positifs chez l'élève concerné (Pullen Sansfaçon, 2021). En effet, la considération envers les élèves trans et leurs besoins permet de diminuer la transphobie et les comportements qui y sont associés, augmentant ainsi le bien-être et le sentiment de sécurité à l'école (Pollitt, 2021). Le milieu institutionnel est un levier important dans la vie des élèves. Le personnel enseignant gagne à être formé sur l'inclusion sexuelle et pluralité de genre, afin d'intervenir de façon adéquate. En adoptant une approche inclusive des questions de genre dans leur pratique, le personnel enseignant peut aider les élèves de leurs classes à développer une meilleure compréhension de la diversité sexuelle et de genre. Au-delà de la protection des élèves trans et non binaires, la sensibilisation aux enjeux de genre en milieu scolaire contribue à nourrir une attitude d'ouverture, de respect et de bienveillance envers l'ensemble des personnes fréquentant le milieu scolaire (Schenker, 2023).

Les résultats d'une étude menée par Richard et al. (2025) entre 2017 et 2024 dans plusieurs écoles secondaires du Québec démontrent une augmentation de l'intolérance face à la diversité, ce qui amène le Groupe de recherche et d'intervention sociale (GRIS-Montréal) à affirmer l'importance d'intervenir auprès des élèves des écoles secondaires, notamment via l'intégration de contenu LGBTQ+ dans les cours d'éducation à la sexualité (Richard et al., 2025). L'étude, effectuée auprès de 35 705 élèves, révèle une plus faible tolérance chez les élèves qui ne connaissent pas de personnes issues de la communauté LGBTQ+. En effet, 20,5% des répondants et répondantes qui connaissent une personne de la communauté LGBTQ+ ont nommé se sentir à l'aise en leur présence, comparativement à 52,7% chez les personnes qui n'en connaissent pas. Cela démontre l'importance d'effectuer de la sensibilisation envers les élèves, mais aussi envers le personnel enseignant qui, par l'exemple, se positionne comme étant un modèle en faisant preuve d'ouverture et d'inclusion (Richard et al., 2025).

#### 1.1.3.3 Le milieu professionnel

Le faible degré d'ouverture de la part des collègues et des gestionnaires envers la communauté LGBTQ+, principalement auprès des personnes trans, semble être une problématique vécue par certaines personnes trans en Abitibi-Témiscamingue (Participants et participantes X,

communication personnelle, octobre 2022). En effet, des personnes trans nomment vivre des difficultés dans leur milieu de travail, par exemple la discrimination face aux tâches pouvant être associées à un genre, se faire mégenrer ou se faire refuser l'accès à la toilette faisant référence à son identité de genre. Un manque de connaissance en matière d'inclusion pourrait en être la cause. En ce sens, un programme mis en place par la Fondation Émergence permet de former les employés et employées, ainsi que les gestionnaires face à l'inclusion des personnes LGBTQ+ en milieu de travail. La formation ProAllié de la Fondation Émergence a pour objectif de favoriser un environnement de travail sécuritaire et inclusif pour les personnes issues de la communauté LGBTQ+. Pour y parvenir, la Fondation Émergence offre une formation ainsi que divers outils de sensibilisation permettant de devenir des personnes alliées proactives. La formation, d'une durée de 2 heures, présente les notions essentielles liées à la diversité sexuelle et de genre, les défis auxquels les personnes LGBTQ+ peuvent être confrontées, ainsi que des pratiques pour créer des espaces inclusifs. Elle comprend également le témoignage d'une personne trans ayant effectué sa transition en milieu de travail, ainsi que des mises en situation visant à appliquer concrètement les apprentissages (Inclusion LGBTQ2+, 2025).

Une formatrice et spécialiste de contenu à la Fondation Émergence rapporte plusieurs aspects positifs du programme ProAllié de la Fondation Émergence. Selon un sondage réalisé auprès de toutes les personnes ayant suivi la formation en 2023 et 2024, 89 % estiment que la formation ProAllié les a aidées à mieux comprendre les réalités des personnes LGBTQ+. Dix pour cent disent maîtriser déjà ces notions et 1% mentionnent que cette formation n'a pas contribué à mieux comprendre les difficultés vécues par les personnes LGBTQ+. Par ailleurs, parmi les 79 participants et participantes à la formation, 65 affirment se sentir suffisamment outillés et outillées pour respecter et faire respecter les pronoms et 100 % recommanderaient la formation à d'autres milieux de travail (O. Baker, communication personnelle, 10 mars 2025).

Dans le même sens, en sondant une entreprise de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, il a été possible de voir l'ouverture et la volonté des personnes responsables des ressources humaines de faire de leur entreprise un endroit sensibilisé aux réalités des personnes trans pour être plus inclusif. Ces personnes ont désiré aller de l'avant afin d'être formées pour mieux répondre aux besoins d'employés ou d'employées trans au sein de leur organisation. Cela a permis de démontrer l'intérêt de ce milieu professionnel d'adapter leur environnement et leurs pratiques de travail à la communauté LGBTQ+.

#### 1.1.3.4 Le développement de la pratique psychoéducative

Avec l'évolution des connaissances en matière de transidentité et dans la communauté LGBTQ+ en général, il est primordial que le professionnel ou la professionnelle puisse se tenir informé des mises à jour. En ce sens, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice, par la formation continue obligatoire à sa profession, peut veiller à approfondir ses connaissances face aux défis que peuvent vivre les personnes trans (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2024).

Chez le psychoéducateur ou la psychoéducatrice, la rédaction de lettre d'appui pour permettre à la personne trans de procéder à la transition médicale, notamment via la chirurgie de réassignation de sexe, peut faire partie de ses fonctions. Pour ce faire, le professionnel ou la professionnelle doit cependant démontrer qu'il ou qu'elle détient les connaissances nécessaires sur les traitements médicaux et chirurgicaux en santé trans (GrS Montréal, 2024 ; WPATH, 2022). Un psychoéducateur ou une psychoéducatrice qui détient les connaissances en matière de santé trans peut donc accompagner son client ou sa cliente tout au long des démarches dont il ou elle pourra choisir d'effectuer au cours de sa transition.

Dans le but de soutenir ses collègues dans le développement de leurs compétences et d'assurer un soutien dans la gestion de cas complexes, le professionnel ou la professionnelle en psychoéducation peut être appelé à accompagner une équipe de travail, ce qui fait partie de ses compétences. Le psychoéducateur ou la psychoéducatrice peut, par exemple, accompagner son équipe en soutenant les intervenants et intervenantes par le biais de son rôle-conseil en matière de santé trans. Le rôle-conseil du psychoéducateur ou de la psychoéducatrice consiste à offrir un accompagnement à un client ou une cliente dans toute situation relevant du champ de la psychoéducation (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2022). L'accompagnement a pour objectif de répondre aux besoins de la personne ou du groupe visé par l'intervention. L'exercice de cette compétence peut s'effectuer via différentes modalités telles que le développement des connaissances sur un sujet spécifique et le soutien à la prise de décision, notamment par la supervision professionnelle (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2022).

Avec le développement de sa pratique, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice peut non seulement contribuer à l'amélioration de la qualité des services offerts par son milieu afin d'intervenir en fonction des besoins de la clientèle, mais aussi assurer le transfert de ses connaissances en se basant sur les données probantes.

## 1.2 *Les répercussions possibles au fait d'imposer des services de prévention*

Bien que l'augmentation du nombre de programmes de prévention et de sensibilisation envers les défis vécus par la communauté LGBTQ+ soit observable, imposer à la population de suivre de tels programmes pourrait provoquer des effets iatrogènes. Les effets iatrogènes font référence à l'obtention de résultats contraires à l'objectif ciblé initialement par l'intervention (Dionne et Robert, 2012). Bien que l'intervention psychoéducative initiale ait pour but de favoriser l'adaptation de la personne en difficulté, les effets liés au fait d'imposer une formation et de nouvelles façons de faire au sein de la population peuvent engendrer des conséquences négatives auprès de la communauté LGBTQ+. Notons parmi celles-ci l'augmentation de la violence auprès des personnes trans, une représentation stéréotypée, l'exposition (*outing*) involontaire, et finalement, la difficulté à aborder un sujet tabou.

### 1.2.1 Augmentation de la violence

Il est possible de croire que le fait d'imposer des services de prévention à l'ensemble de la population pourrait engendrer l'augmentation de comportements violents envers la communauté LGBTQ+, notamment auprès des personnes trans. La théorie de l'apprentissage social désigne l'influence des attitudes et des comportements d'autrui sur l'attitude et le comportement de la personne (Bédard et al., 2012, dans Bandura, 1986). En groupe, il est donc possible qu'un comportement négatif en engende un autre, provoquant ainsi l'augmentation des comportements non désirés. En psychoéducation, l'intervention par modelage peut permettre de renforcer un comportement désiré. Par exemple, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice peut donner l'exemple d'un comportement attendu, afin que la personne reproduise ce comportement et se conforme aux attentes (Bandura, 1986). Cependant, la personne pour qui le potentiel expérientiel que lui offrent son entourage et ses environnements est empreint de comportements et d'expériences négatives aura quant à elle tendance à diriger ses comportements en ce sens. Vivre dans un milieu familial ou social qui promeut le rejet des personnes trans et qui fait preuve de transphobie ou de violence peut influencer la personne à valoriser et imiter de tels comportements. En vivant la pression de son groupe de pairs, de sa famille ou de sa communauté, la personne se conforme aux comportements attendus par son groupe et sera donc valorisée par celui-ci. C'est notamment le cas des personnes trans, chez qui les crimes haineux sont en hausse et dont la santé psychologique est souvent remise en question par la population cisgenre (Egale Canada, 2024).

### 1.2.2 Représentation stéréotypée

La mise en œuvre de programmes de sensibilisation face aux difficultés vécues par les personnes trans peut provoquer, malgré eux, une image stéréotypée de la communauté trans. En effet, en nommant de façon sensationnaliste les difficultés vécues par les personnes trans, notamment au plan psychologique, cela peut avoir comme effet de réduire la personne à ses défis et de mettre de l'avant les différences entre les personnes trans et les personnes cisgenres. Par exemple, les personnes trans peuvent être perçues comme étant malades ou comme étant victime de leur identité de genre. Cela peut ainsi augmenter la division entre la population dite générale de la population trans, tout en augmentant les préjugés au lieu de les diminuer (Pullen Sansfaçon, 2020). D'ailleurs, l'omniprésence de l'exposition de la détresse dont fait face les personnes issues de la communauté LGBTQ+ pourrait avoir comme effet de décourager les personnes en questionnement de leur identité de genre à aller chercher du soutien auprès de professionnels ou professionnelles en santé trans. Par ailleurs, une représentation peu diversifiée de la population trans dans les campagnes de sensibilisation peut avoir comme conséquences de diminuer le sentiment d'appartenance à la communauté. Effectivement, les différentes recherches menées pour la rédaction de cet essai montrent une faible diversité. Les campagnes mettent principalement de l'avant de jeunes adultes caucasiens ayant complété leur transition médicale, sans représenter des personnes trans d'âges variés dont la transition est encore en cours.

### 1.2.3 Exposition involontaire ou *outing*

En ayant comme objectif de sensibiliser l'ensemble de la population aux difficultés vécues par les personnes trans, nous risquons de provoquer l'exposition des personnes trans de façon involontaire. Le fait de présumer de l'identité de genre d'une personne, notamment dans un milieu de travail, pourrait mener au *outing*, entre autres par l'entremise de questions intrusives (McFadden, 2022). Le terme *outing* réfère au fait de dévoiler l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement (Brandon-Friedman, 2021). Aussi, avoir comme attente qu'une personne témoigne des difficultés vécues en tant que personne transgenre pourrait faire pression sur celle-ci de façon à ce qu'elle se sente dans l'obligation de préciser son identité de genre (McFadden, 2022). D'ailleurs, il importe de considérer que toutes les personnes trans ne s'affichent pas comme telle. En effet, certaines personnes s'identifient simplement au genre masculin ou au genre féminin, sans la nécessité d'utiliser le terme *trans*. C'est d'ailleurs le cas pour des personnes trans qui préfèrent préserver la confidentialité de leur transition (Drouin, 2018). En considérant que la sensibilisation est effectuée dans l'ensemble des environnements, il est possible de croire qu'une personne trans peut être victime de *outing*, par exemple dans son

milieu professionnel, à l'école ou encore par un membre de sa famille. L'exposition involontaire peut alors amener diverses conséquences pour la personne trans, notamment de l'intimidation, du harcèlement, du rejet social ou familial, de la violence et de la discrimination (Brandon-Friedman, 2021).

#### 1.2.4 La réticence face à un sujet délicat

Une entrevue effectuée avec Julie Fortier, directrice générale de la Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue a mise de l'avant un certain malaise vécu par la population générale face à l'identité de genre. En effet, madame Fortier nomme que malgré plusieurs avancées pour la défense des droits des personnes issues de la communauté LGBTQ+, l'identité de genre demeure actuellement un « sujet tabou ». (J. Fortier, communication personnelle, 2 février 2023). Il est possible de comparer l'évolution de l'acceptation des personnes trans à l'acceptation de l'homosexualité à travers les années et d'émettre l'hypothèse que les personnes trans vivent actuellement les défis que les homosexuelles vivaient dans les années 1970, où les gais et lesbiennes étaient considérés par certaines personnes comme étant des « anomalies sociales » (Chamberland, 1997).

Certaines recherches démontrent même que l'identité de genre est un sujet tabou au sein même du corps médical. C'est le cas d'une enquête de 2020 réalisée par Schweinschwaller et Votadoro auprès de 143 internes en médecine de l'Île-de-France. Les résultats ont démontré un manque de connaissances théoriques et pratiques sur la transidentité chez le corps médical, diminuant ainsi l'accès aux soins chez les personnes trans. Pour 43% des répondants à cette enquête, le manque de connaissance du corps médical serait expliqué par la « non-reconnaissance » de l'existence d'une diversité de genre (Schweinschwaller et Votadoro, 2021). Au Canada, bien que le système de santé progresse en matière de santé trans, des lacunes sont observées, principalement dans les régions éloignées où l'accessibilité aux soins est restreinte (Canadian medical association journal, 2015). Certaines personnes trans se sont d'ailleurs heurtées à un refus de traitement de la part de leur médecin qui, devant la présence de dysphorie de genre, n'offre plus les soins demandés (outre que ceux associés à l'identité de genre) au patient ou à la patiente. Ces personnes sont donc victimes de discrimination de la part du corps médical (Canadian medical association journal, 2015).

Devant la présence d'un sujet encore délicat pour la population générale en 2025, il est envisageable de croire que l'ensemble de la population n'est pas prêt à s'investir dans l'ouverture de ses valeurs et donc de cheminer vers un changement de façons de faire. En Abitibi-

Témiscamingue, la faible exposition de la population cisgenre aux personnes trans pourrait avoir comme impact de freiner l'ouverture à l'inclusion de la diversité sexuelle. En effet, afin d'obtenir une plus grande accessibilité aux soins et par souci de préserver l'anonymat, certaines personnes effectuent leur transition dans les grands centres, tels que Montréal, là où près de 60% des organismes en diversité sexuelle et de genre se situent (Thibault, Lavoie et Chouinard, 2013). La faible proportion de personnes trans dans notre région pourrait être un facteur expliquant le fait que la transidentité demeure tabou. En ce sens, débuter par l'acceptation de la diversité de genre semble être l'étape à prioriser avant même d'effectuer de la sensibilisation aux difficultés vécues par les personnes trans dans leurs différents milieux. Effectivement, le contexte cismormatif devra tout d'abord accepter les personnes trans de façon honnête, ouverte et inclusive :

« On vous tolère, mais on ne vous accepte pas. C'est vraiment ça. C'est comme, une ambiance qui est inconfortable. Qu'il y a des remarques, qu'il y a des préjugés, mais c'est pas... y'a personne qui m'a dit que les trans devraient mourir ou... ben sauf sur l'Internet, mais faut pas aller sur l'Internet, parce que c'est hyper violent, mais physiquement dans la vie, c'est vraiment une atmosphère qui est désagréable, qui est pas ouverte. (Julie, 19 ans, femme trans non binaire) » (Pullen et al., 2020).

Ce passage, tiré d'une des 24 entrevues effectuées dans le cadre d'une étude s'intéressant au bien-être des personnes trans au Québec, démontre la perception d'une personne trans face aux attitudes et comportements de son environnement. Par ses paroles, Julie démontre qu'elle se sent tolérée dans son milieu, mais qu'elle ne se sent pas acceptée. De ce fait, il est possible de croire que la population n'est pas prête à se sensibiliser et qu'imposer de tels services consisterait à sauter une étape, celle de l'acceptation de l'existence de la pluralité de genres.

### *1.3 Cibler une clientèle par une offre de services en prévention*

Implanter des programmes de prévention auprès de l'ensemble de la population comporte des bénéfices comme des défis. Bien qu'un volet démontre l'efficacité des services de prévention face à l'augmentation de la capacité d'adaptation des personnes trans, un autre fait état de la fermeture de la population face aux difficultés vécues par celles-ci et l'omniprésence des préjugés envers la communauté LGBTQ+. Puisque le développement de nouvelles connaissances est décrit comme étant le mode de prévention le plus efficace, cibler une clientèle démontrant de l'ouverture face à la communauté LGBTQ+ est une façon de sensibiliser une partie de la population, tout en évitant la confrontation et ses conséquences (Corriveau et al., 2017).

### 1.3.1 La prévention auprès des personnes alliées

Dans la communauté LGBTQ+, les termes alliés et alliées sont utilisés pour décrire le rôle de soutien adopté par une personne non marginalisée face aux personnes de la diversité sexuelle. Une personne alliée peut, par exemple, être une personne cisgenre défendant les droits d'une personne trans ou encore une personne hétérosexuelle prenant part à la lutte contre l'homophobie (Drouin, 2022). Selon Drouin (2022), pour qu'une personne soit vue comme une alliée, elle doit adhérer à certains principes, dont se montrer critique, reconnaître ses priviléges en tant que personne non marginalisée, respecter l'autodétermination des personnes de la communauté LGBTQ+, s'éduquer sur les réalités et les enjeux et éduquer autrui. En effectuant de la prévention auprès des groupes alliés, il est possible de croire qu'en étant davantage informés, ces groupes pourront à leur tour sensibiliser leur entourage aux difficultés vécues par les personnes LGBTQ+, dont les personnes trans, envers qui l'adaptation dans différents milieux se montre difficile. Les personnes alliées jouent un rôle essentiel pour rendre le milieu de travail inclusif pour les personnes LGBTQ+. Même s'ils n'appartiennent pas à la communauté en tant que minorités sexuelles ou de genre, ils peuvent être des moteurs de changement, contribuant à créer des environnements plus accueillants et respectueux (Centre Canadien pour la diversité et l'inclusion, [s.d.]).

Bien que de nombreux intervenants et intervenantes se considèrent comme des personnes alliées, le manque de formation sur la diversité sexuelle et la pluralité de genres constitue un obstacle à la qualité de leurs enseignements et interventions (Chouinard et al., 2013).

En Abitibi-Témiscamingue, puisque la difficulté d'adaptation des personnes trans en milieu professionnel est évoquée (Participants et participantes X, communication personnelle, octobre 2022), il serait bénéfique de cibler les milieux de travail ouverts à se montrer davantage inclusifs afin d'en faire des alliés et alliées. Une offre de services de prévention pourrait être mise sur pied, afin de promouvoir les pratiques à adopter pour favoriser un milieu de travail sain et inclusif où les personnes trans pourront s'épanouir professionnellement.

### 1.3.2 La formation optionnelle en deux volets

Bien que certaines formations soient déjà existantes en matière d'inclusion au travail, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice est habilité ou habilitée à créer, implanter et évaluer un programme et ainsi, à promouvoir le changement en milieu de travail. Le psychoéducateur ou la psychoéducatrice occupe un rôle stratégique dans le processus de changement organisationnel. Il ou elle agit comme accompagnateur ou accompagnatrice, en apportant un soutien concret, en

instaurant de nouvelles procédures, en identifiant les forces internes, en consolidant le réseau de partenaires externes et en accompagnant le personnel dans l'ajustement de leurs perceptions, attitudes et compétences face aux changements (Caouette et coll., 2016, p.57-58).

Dans le but de respecter le rythme de chacun et chacune des membres de l'organisation, une formation à deux volets pourrait être proposée. Tout d'abord, une formation de prévention de type général et ensuite une seconde de type approfondie. Une formation de type général pourrait être mise de l'avant, par exemple en milieux de travail, dans le but de sensibiliser les gestionnaires ainsi que les employés et employées démontrant de déjà de l'intérêt face aux difficultés vécues par les personnes trans en milieu professionnel. Cette formation, ouverte à ceux et celles désirant y participer, pourrait contribuer à l'augmentation des connaissances, par exemple en démystifiant les différents termes et abréviations, ainsi que les différents concepts liés à la pluralité de genre et finalement, les défis auxquels les personnes trans sont confrontées. Puisque les informations en santé trans évoluent rapidement, cette formation ciblerait les meilleures définitions et pratiques actuelles (Drouin, 2022 ; Petit, 2018). La formation pourrait être inspirée et adaptée au milieu de travail à partir de divers guides d'inclusion déjà existant, dont *L'inclusion des personnes LGBTQ2+ : Guide pratique pour des municipalités inclusives au Canada et ailleurs dans le monde* (Gouvernement du Canada, 2019), *Le guide informatif pour créer un milieu plus inclusif* (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, [s.d.]) et *Intégrer les personnes trans en milieu de travail : Guide informatif* (Fondation Émergence, 2018). Un volet de cette formation pourrait être destiné à l'employeur, dans le but de l'informer des diverses responsabilités légales et des pratiques relatives à la gestion des ressources humaines, par exemple en se référant à la *Charte des droits et libertés de la personne* et en instaurant l'utilisation d'un guide de rédaction épicène pour les formulaires administratifs. En plus de développer ses connaissances, l'employeur pourrait faire du modelage auprès des équipes, tout en faisant respecter la mise en place d'un climat de travail exempt de harcèlement ou de discrimination.

Une autre formation, plus approfondie, pourrait par la suite permettre aux participants et aux participantes d'acquérir de nouvelles façons de faire pour faciliter l'adaptation des personnes trans. En modifiant leurs attitudes et leurs comportements, les gestionnaires ainsi que les employés et employées seraient en mesure d'interagir de façon bienveillante auprès de leurs collègues trans. Un volet comportant le témoignage d'une personne trans pourrait faire partie de la formation, ce qui permettrait, entre autres, de prendre conscience des difficultés vécues et de favoriser les interactions, le tout dans un *safe space*. Un professionnel ou une professionnelle en

relation d'aide pourrait coanimer cette formation et effectuer des rencontres individuelles avec les gestionnaires ainsi que les employés et employées.

### 1.3.3 L'apport de la psychoéducation

Les professionnels et professionnelles en relation d'aide, comme les personnes psychoéducatrices, sont habilitées à évaluer les besoins du client ou de la cliente (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2018). Par l'entremise de l'évaluation psychoéducative, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice vise à comprendre le comportement du sujet, à évaluer le niveau de convenance associé au potentiel adaptatif et expérientiel, ainsi qu'à poser un jugement clinique (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2018). Dans ce cas-ci, les besoins organisationnels et les capacités du milieu de travail sont analysés par le psychoéducateur ou la psychoéducatrice afin d'émettre des recommandations favorisant l'adaptation des personnes trans, ce qui clôt l'évaluation psychoéducative (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2024).

Comme la psychoéducation est une discipline qui privilégie l'action sur le terrain, le professionnel ou la professionnelle en psychoéducation observe les comportements et les interactions en milieu de travail, afin de recueillir l'ensemble des informations nécessaires et d'optimiser la qualité de ses interventions futures (Gendreau, 2001, p.131 ; Cotton et al., 2023). L'observation est l'une des huit opérations professionnelles qui guident le processus clinique du psychoéducateur ou de la psychoéducatrice, tout comme l'*animation*.

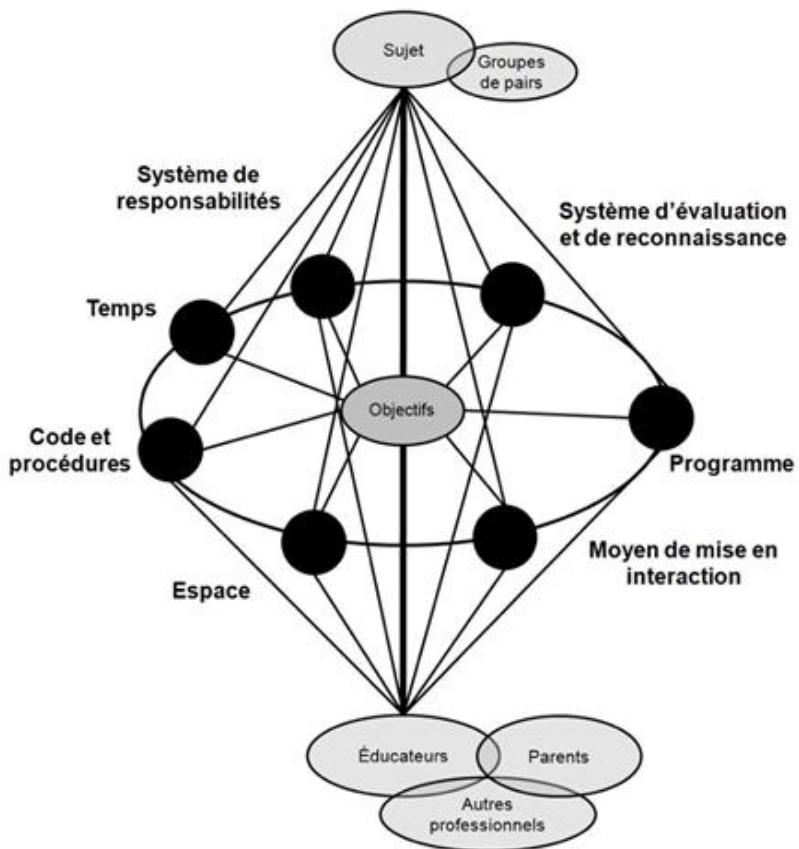
Suivant l'*animation*, qui, dans ce cas-ci, vise à sensibiliser les milieux professionnels aux difficultés d'adaptation vécues par les personnes trans en milieu de travail par le biais de l'intervention auprès des gestionnaires et des employés et employées, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice peut utiliser l'opération professionnelle de l'*utilisation*.

L'*utilisation* fait référence à la consolidation des informations recueillies lors de l'*animation* (Gendreau, 2001, p.148). Comme l'une des forces du psychoéducateur ou de la psychoéducatrice est de cibler les opportunités d'intervention par le vécu partagé, l'*utilisation* est l'opération qui permet d'effectuer une rétroaction, notamment sur les attitudes, les comportements et les interactions observés pendant l'*animation* (Gendreau, 2001, p.148 ; Caouette et coll., 2016, p.56).

La rétroaction est effectuée auprès du client, soit l'organisation, de façon à favoriser une prise de conscience menant à un changement (Caouette, 2016). Par son habileté à communiquer, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice utilise l'opération professionnelle de la communication,

schème présent tout au long de l'intervention. En effet, la communication assure la circulation de l'information non seulement entre les sujets de l'intervention, mais en coordonnant l'ensemble des opérations professionnelles de l'activité psychoéducative (Gendreau, 2001, p.156 ; Caouette et coll., 2016, p.57).

Propre au psychoéducateur et à la psychoéducatrice, l'activité psychoéducative est une intervention structurée, basée sur des objectifs précis ayant été préalablement déterminés (Gendreau, 2001, p. 51). L'activité psychoéducative, telle qu'un atelier de sensibilisation et de prévention des difficultés d'adaptation chez les personnes trans au travail, est élaborée par le professionnel ou la professionnelle en psychoéducation à l'aide des onze composantes interreliées de la structure d'ensemble de Gendreau. Le psychoéducateur ou la psychoéducatrice utilise cette structure en guise d'outil de référence, afin de planifier, organiser et animer son intervention (Gendreau, 2001, p. 51). L'ensemble des composantes de la structure d'ensemble, aussi nommé le modèle psychoéducatif, sont présentées dans la figure suivante.



**Figure 3**  
**Structure d'ensemble de l'intervention psychoéducative (2001)**

Source : Gendreau et al. (2001) Jeunes en difficulté et intervention psychoéducative, p.53

Finalement, comme le psychoéducateur ou la psychoéducatrice est formé et formée dans l'exercice du rôle-conseil (Caouette, 2016), cette compétence permet à l'organisation d'obtenir du soutien d'une personne qualifiée dans le transfert des connaissances et la gestion du changement (Caouette, 2016).

#### 1.3.4 Les résultats estimés

Les formations destinées à créer un milieu de travail inclusif ont démontré leur efficacité, notamment en ce qui a trait à l'augmentation de la facilité à cerner les défis auxquels sont confrontées les personnes de la communauté LGBTQ+ et la capacité à respecter et faire respecter les pronoms et les prénoms utilisés par les personnes trans (O. Baker, communication personnelle, 10 mars 2025). Les participants et les participantes à la formation ProAllié, créée et implantée par la Fondation Émergence depuis 2023, recommandent cette formation à d'autres milieux professionnels (O. Baker, communication personnelle, 10 mars 2025). Selon les propos de Baker (2025), les employés et employées ayant participé à la formation démontrent un niveau

d'aisance plus élevé envers la communauté LGBTQ+. Cela se traduit par une ouverture face à la diversité sexuelle et la pluralité de genres ce qui influence positivement la perception de sécurité en milieu de travail chez les personnes issues de la communauté LGBTQ+ (O. Baker, communication personnelle, 10 mars 2025).

En débutant par la sélection de milieux démontrant de l'intérêt à modifier leurs pratiques de travail et en créant ainsi des milieux plus inclusifs, la Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue identifie six principaux avantages. Parmi ceux-ci, nous retrouvons « une meilleure attraction et rétention des employé.es, de la clientèle et des résident.es, une baisse du nombre de plaintes en rapport avec l'intimidation et le harcèlement, une augmentation de l'engagement social dans les milieux locaux, l'accroissement du plein potentiel et des performances des personnes, l'augmentation du taux de motivation, de créativité et d'entraide, ainsi que l'amélioration de l'authenticité et la facilité de collaboration entre les milieux (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, [s.d.]).

En créant une ouverture et en diminuant les préjugés auprès d'une partie de la population, il est possible d'émettre l'hypothèse que cette façon de procéder permettrait l'augmentation du nombre d'alliés et d'alliées. Selon Cotton et *al.* (2023), l'advocacie sociale est une approche permettant de réduire les préjugés, les discriminations et les inégalités vécus par les personnes trans et peut être pertinente en psychoéducation. Le concept d'advocacie englobe le plaidoyer, la défense des droits et la revendication. Dans le champ social et en intervention, il fait référence à des initiatives visant à éliminer les obstacles au mieux-être d'une population et à garantir l'accès équitable à des services de qualité (Cotton et *al.*, 2023, dans Supeno et *al.*, 2020, p.29).

En ciblant les personnes intéressées aux réalités des personnes trans, et non en imposant des formations à l'ensemble de la population, cette perspective permettra une ouverture d'esprit et donc l'augmentation du potentiel adaptatif des personnes trans, le tout sans bousculer les valeurs et les idées des personnes démontrant une fermeture face à la communauté LGBTQ+. Une partie de la population sera apte et disposée à interagir de face bienveillante auprès des personnes trans, ce qui en revanche, permettra aux personnes trans d'augmenter leur sentiment d'appartenance et d'inclusion face à leurs divers milieux de vie. En facilitant leur potentiel d'adaptation, il est possible de croire que ces avancements agiront comme facteurs de protection et qu'ils auront des impacts positifs sur l'ensemble des sphères de leur vie.

## CONCLUSION

Cet essai aura permis de réfléchir à la pertinence de sensibiliser la population, principalement en milieu de travail, aux difficultés rencontrées par les personnes trans, et ce, dans le but de favoriser leurs capacités adaptatives. L'essai a tout d'abord permis de mettre en lumière les difficultés auxquelles les personnes trans font face. En effet, elles sont plus à risque de développer des difficultés d'adaptation que les personnes cisgenres, notamment dues aux facteurs de risque qu'elles rencontrent. La stigmatisation dont les personnes trans sont victimes apporte diverses conséquences, principalement au niveau de la santé psychologique. Effectivement, Raymond et *al.*, (2015) révèlent que 87% des personnes trans subissent de la victimisation et que 53% d'entre elles auraient vécu ou vivent du harcèlement. D'ailleurs, le taux de suicide chez les adolescents et adolescentes trans est cinq fois plus élevé que chez les adolescents et adolescentes cisgenres (McFadden, 2022). Sur le plan familial, un adolescent ou une adolescente trans ou non binaire sur quatre dit avoir fait face au rejet d'un parent (Adams et *al.*, 2023). Chez les adultes trans, 27% mentionnent avoir été victime de rejet au travail (Beauchamp, 2008). La détresse psychologique vécue par les personnes trans à l'adolescence ou à l'âge adulte démontre que des actions doivent être posées, afin de minimiser les défis rencontrés et de favoriser leur adaptation dans leurs différents milieux de vie. En ce sens, une réflexion a été effectuée afin de souligner les impacts positifs et négatifs que pourrait avoir la mise en œuvre de services de sensibilisation au sein de la population générale sur l'adaptation des personnes trans. D'ailleurs, les participants et participantes rencontrés sont unanimes. Bien qu'il y ait de l'avancée en ce qui a trait à l'acceptation des personnes issues de la communauté LGBTQ+ au sein de la population, les besoins en milieux professionnels sont criants pour favoriser une adaptation optimale, notamment chez les personnes trans (Participants et participantes X, communication personnelle, octobre 2022).

L'essai a abordé l'importance d'effectuer de la sensibilisation au sein de l'ensemble de la population pour favoriser l'adaptation des personnes trans. Pour ce faire, de la sensibilisation est effectuée dans les divers milieux tels que le milieu familial, scolaire et professionnel. Les défis rencontrés par la personne trans et les difficultés vécues lors de son développement identitaire et de sa transition sont alors mieux compris par son entourage, ce qui influence positivement le potentiel expérientiel de la personne. L'entourage étant mieux informé et étant à l'affût des interventions à préconiser, démontre une ouverture à l'inclusion, ce qui diminue la détresse psychologique chez la personne trans et favorise son adaptation (Barbone et *al.*, 2021). De plus, en effectuant de la sensibilisation et en offrant de la formation auprès des psychoéducateurs et psychoéducatrices face aux difficultés vécue par les personnes trans, ces actions leur permettent

non seulement d'être davantage outillés et outillées face à la diversité sexuelle et la pluralité de genres, mais contribuent aussi au développement de la pratique psychoéducative. En effet, puisque le professionnel ou la professionnelle en psychoéducation se doit d'effectuer de la formation continue afin d'optimiser ses connaissances et d'adapter ses interventions sur le terrain, être sensibilisé aux difficultés d'adaptation chez les personnes trans lui permet de demeurer à jour sur les données probantes et favorise des interventions ou un accompagnement plus juste (Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices, 2024).

Malgré cela, les résultats de Blais et *al.* (2022) soutiennent que le fait d'intervenir auprès de l'ensemble de la population en lien avec les défis qu'entoure la pluralité de genres amène certaines limites. En effet, le fait d'imposer des services de prévention au sein de l'ensemble de la population pourrait renforcer les préjugés face à la communauté LGBTQ+ et inciter à la discrimination et à la violence envers les personnes trans (Egale Canada, 2024). Par ailleurs, le fait de pointer les multiples difficultés que vivent les personnes trans pourrait mettre l'accent sur un profil pathologique et augmenter la distance entre les personnes cisgenres et trans, ce qui brime l'inclusion des genres (Pullen Sansfaçon, 2020). Il est aussi possible de croire qu'en imposant des formations de sensibilisation à la réalité des personnes trans, cela ait comme résultat d'exposer involontairement une personne trans dans un milieu donné, notamment au travail, ce qui est défini comme un *outing* involontaire (Brandon-Friedman, 2021). Ces résultats démontrent que la sensibilisation auprès de l'ensemble des personnes, qu'elles fassent preuve d'ouverture ou non, face à la pluralité de genres, apporte divers impacts négatifs pouvant aller jusqu'à brimer la personne trans dans son adaptation. Outre le *outing* involontaire des personnes trans, ces impacts se traduisent par l'intimidation, le harcèlement et le rejet social (Brandon-Friedman, 2021). Le fait d'imposer des interventions auprès de l'ensemble de la population peut avoir l'effet inverse à celui escompté et augmenter les comportements transphobes.

Finalement, cibler une clientèle spécifique par une offre de services de prévention des difficultés vécues par les personnes trans pourrait permettre de former des alliés et des alliées qui, à leur tour, sensibiliseraient des personnes de leur entourage à l'ouverture et à l'inclusion des genres au sein des divers milieux dans lesquels ils et elles évoluent. En ciblant des personnes faisant déjà preuve d'ouverture, une partie de la population est alors sensibilisée et interagit auprès de la personne trans avec bienveillance et de manière inclusive. De cette façon, ces interventions permettent non seulement une ouverture de pensées face à la communauté LGBTQ+, mais permettent aussi de respecter le rythme et les valeurs de toutes et de tous (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, 2021). De par son expertise en intervention auprès

des personnes en difficulté et de leur environnement (Gendreau, 2001), le psychoéducateur ou la psychoéducatrice détient un rôle important dans le processus d'intervention auprès des personnes impliquées.

Comme le psychoéducateur ou la psychoéducatrice est capable d'analyse, il ou elle évalue les besoins de la clientèle afin d'intervenir auprès de celle-ci de façon juste en évitant de porter préjudice ou encore de créer un déséquilibre important (Caouette et coll., 2016). D'ailleurs, la psychoéducation joue un rôle central dans la qualité d'adaptation de la personne présentant des difficultés ou des troubles (Tremblay, 2012). Puisque le psychoéducateur ou la psychoéducatrice détient une formation axée sur le développement du potentiel d'adaptation, tout en tenant compte de l'ensemble des caractéristiques de l'individu et de son environnement, ce professionnel ou cette professionnelle peut intervenir auprès de diverses clientèles (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, 2018). Dans le cas présent, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice intervient auprès des milieux de travail, afin de favoriser une adaptation optimale des personnes trans dans leur sphère professionnelle. L'information est claire, la stigmatisation débute par la désinformation et l'ignorance (Fondation Jeunes en Tête, 2023). Une société informée sur la transidentité et les défis d'adaptation que cela apporte chez la personne trans est une société ayant l'opportunité de s'ouvrir à la diversité (Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue, 2021). Il est donc vrai d'affirmer que plus la population sera éduquée, plus elle sera en moyen de déconstruire les idées préconçues face aux personnes issues de la communauté LGBTQ+ et de favoriser leur adaptation.

Puisque la psychoéducation tient en compte les différentes sphères de la personne, le professionnel ou la professionnelle intervient non seulement auprès de l'individu, mais aussi de son environnement, dont la famille, le milieu scolaire et le milieu professionnel. En incluant l'ensemble des systèmes de la personne trans, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice peut favoriser l'augmentation des capacités adaptatives de la personne (Cotton, et al., 2023). Sa capacité à collaborer avec divers milieux ou divers professionnels et professionnelles permet d'ailleurs au psychoéducateur ou à la psychoéducatrice d'optimiser la continuité des services offerts au sujet. En ce sens, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice s'entoure de personnes qualifiées et compétentes afin d'optimiser ses connaissances et la qualité de ses interventions, évitant ainsi de porter préjudice (Ordre des psychoéducateurs et des psychoéducatrices, 2021). Le Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices « impose les devoirs des psychoéducatrices et psychoéducateurs envers le public, les clients et la profession » assurant ainsi une intervention rigoureuse et respectueuse (Ordre des psychoéducateurs et des

psychoéducatrices, 2021). Finalement, par ses capacités de recherche, le psychoéducateur ou la psychoéducatrice contribue à l'approfondissement des savoirs tout en intégrant l'évolution des données probantes (Caouette, 2016).

D'ailleurs, dans le cadre de recherches éventuelles, il serait pertinent d'évaluer la qualité des services sociaux offerts aux personnes adultes trans et leur famille. La recension de la documentation scientifique effectuée pour cet essai a mis en lumière que la période de l'âge adulte durant laquelle la personne trans effectue sa transition est peu ou pas couverte par les recherches scientifiques. Également, sur le plan clinique, il importerait d'évaluer les besoins des personnes trans adultes, ainsi que ceux de leur famille, afin de mettre en place des services pour l'ensemble des personnes concernées. Puisque les enfants ainsi que les adolescents et adolescentes fréquentent généralement certains services dès leur jeune âge, par exemple un milieu de garde, un milieu scolaire ou encore via les différents programmes qu'offrent les Centres de santé et de services sociaux, ces personnes et leur famille peuvent être référée d'emblée vers de l'aide en santé trans. Mais qu'en est-il des adultes n'ayant pas déjà un pied dans les services? Considérant que l'accessibilité aux soins demeure un défi pour les personnes trans, tant au niveau de l'accès aux soins spécialisés en région éloignée, du délai de prise en charge et des frais reliés aux services au privé, il est possible de croire que cette difficulté est exacerbée chez l'adulte (Thibault, Lavoie et Chouinard, 2013). Se pencher sur les services disponibles pour accompagner et intervenir auprès des adultes trans et de leur famille pourrait permettre de cibler les besoins de cette clientèle et possiblement offrir une offre de services spécifiquement adaptée à la réalité des adultes.

En somme, il est plus que nécessaire de rappeler que le fait d'être une personne trans n'est pas une problématique en soi, mais que le défi réside plutôt dans les difficultés vécue par cette personne, notamment dû à la société cisnormative qui privilégie la binarité de genre (Pullen Sansfaçon, 2020). En ce sens, l'engagement et l'implication des personnes alliées demeurent essentiels à la création de milieux inclusifs.

**ANNEXE A – TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN D’ACTION GOUVERNEMENTAL DE  
LUTTE CONTRE L’HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE 2023-2028**

**ANNEXE 2 : Tableau synoptique du Plan d’action  
gouvernemental de lutte contre l’homophobie  
et la transphobie 2023-2028**

ORIENTATION 1 – RECONNAISSANCE DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE (9 MESURES)	RESP. / COLL.
1. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de sensibilisation aux enjeux de la diversité sexuelle et de genre, incluant les thérapies de conversion	BLCHT
2. Faciliter l'accès aux artistes LGBTQ+ à la diffusion artistique	MCC
3. Élaborer et mettre en œuvre une formation sur la diversité sexuelle et de genre à l'intention du milieu culturel	MCC
4. Assurer la prise en compte de l'homophobie et de la transphobie dans la révision et le développement d'outils de sensibilisation pour le réseau du loisir et du sport	MEQ / MES
5. Sensibiliser le personnel des organismes communautaires Famille et des services de garde éducatifs à l'enfance à la réalité des familles de la diversité sexuelle et de genre	MFA
6. Rendre accessibles sur les sites <a href="http://Québec.ca">Québec.ca</a> et <a href="http://msss.qc.ca">msss.qc.ca</a> de l'information et des outils relatifs à la diversité sexuelle et de genre dans une perspective de promotion de la santé et du bien-être de la population, et en particulier des jeunes	MSSS / MEQ et MES
7. Sensibiliser les partenaires de l'industrie touristique aux réalités et aux préoccupations des personnes LGBTQ+ en contexte touristique	MTO
8. Sensibiliser les municipalités à l'importance de considérer les enjeux concernant la lutte contre l'homophobie et la transphobie	MAMH / BLCHT
9. Mettre sur pied un groupe de travail sur les violences et les discours homophobes et transphobes	BLCHT

## ANNEXE A – (SUITE)

ORIENTATION 2 – RESPECT ET EXERCICE DES DROITS (7 MESURES)	RESP. / COLL.
10. Concevoir des outils de formation interactifs illustrant des scénarios en lien avec les droits des personnes de la diversité sexuelle et de genre	CDPDJ
11. Créer des outils d'information sur les droits des personnes de la diversité sexuelle et de genre adaptés aux réalités des établissements de détention	CDPDJ / MSP
12. Sensibiliser la population afin de la soutenir dans la reconnaissance du harcèlement au travail, notamment envers les personnes LGBTQ+, et ainsi lui permettre de mieux réagir	CNESST / CDPDJ
13. Soutenir les employeurs, les travailleuses et les travailleurs présents dans les milieux de travail syndiqués et non syndiqués dans la prévention des violences et du harcèlement	CNESST
14. Former les acteurs du milieu sociojudiciaire sur les droits et les réalités des personnes LGBTQ+	MJQ / CDPDJ
15. Développer un outil de sensibilisation pour défendre les droits des personnes de la diversité sexuelle et de genre en situation d'itinérance à l'usage des ressources d'hébergement	MSSS / BLCHT
16. Propulser les voix francophones LGBTQ+ sur la scène internationale	MRIF

ORIENTATION 3 – RENFORCEMENT DU MILIEU COMMUNAUTAIRE ET DES RÉSEAUX DE SOUTIEN AUX PERSONNES LGBTQ+ (11 MESURES)	RESP. / COLL.
17. Sensibiliser à la reconnaissance de la diversité sexuelle et de genre dans les réseaux de l'enseignement supérieur et dans la société	MES / BLCHT
18. Appuyer la participation des instances locales et régionales aux efforts de lutte contre l'homophobie et la transphobie	BLCHT / SCF
19. Soutenir les organismes communautaires engagés à favoriser l'inclusion et le respect des droits des personnes de la diversité sexuelle et de genre	BLCHT / MESS et MSSS
20. Créer et promouvoir un répertoire Web des ressources et des outils développés dans le cadre du programme Lutte contre l'homophobie et la transphobie	BLCHT
21. Former le personnel intervenant d'organismes partenaires du MIFI sur les meilleures pratiques d'intervention auprès des personnes LGBTQ+ immigrantes	MIFI
22. Soutenir financièrement la réalisation de projets et d'initiatives visant à reconnaître, à accompagner et à soutenir les personnes aînées de la diversité sexuelle et de genre dans le cadre du programme Québec ami des aînés (QADA)	MSSS
23. Appuyer le développement d'initiatives pour les personnes autochtones de la diversité sexuelle et de genre	BLCHT / SCF et SRPNI
24. Publier un outil à l'intention des PME sur la gestion de la diversité, incluant la gestion de la diversité sexuelle et de genre	MESS
25. Sensibiliser les ordres professionnels aux difficultés d'accès à du personnel professionnel adéquatement formé aux réalités LGBTQ+	OPQ
26. Soutenir les partenariats entre les organismes du Québec et ceux d'ailleurs au Canada, qui visent à rendre la francophonie canadienne plus inclusive envers la diversité sexuelle et de genre	SQRC
27. Créer un Prix gouvernemental LGBTQ+	BLCHT

## ANNEXE A – (SUITE)

ORIENTATION 4 – ACCÈS AUX SERVICES PUBLICS ET ADAPTATION DE CEUX-CI (9 MESURES)	RESP. / COLL.
28. Former les personnes qui interviennent auprès des jeunes en contexte scolaire, sportif et extrascolaire pour promouvoir l'inclusion sociale, prévenir les violences et intervenir adéquatement dans de telles situations	MEQ / MSSS
29. Soutenir, bonifier et promouvoir la sensibilisation du personnel et des équipes d'intervention des milieux de la santé et des services sociaux, de l'enseignement et des services publics ou communautaires	BLCHT / MSSS
30. Former et sensibiliser à la diversité sexuelle et de genre tout le personnel du Bureau du coroner en contact avec le public	MSP
31. Réaliser un étalonnage des bonnes pratiques en matière d'intégration en emploi des différentes communautés au sein des services municipaux de sécurité incendie	MSP
32. Consolider la prise en compte des enjeux liés à la diversité sexuelle et de genre à l'École nationale de police du Québec (ENPQ)	MSP
33. Former le personnel de la Sûreté du Québec sur les réalités des personnes LGBTQ+	MSP
34. Mettre en place un projet de démonstration sur la pair-aidance pour accompagner les jeunes qui sont victimes d'homophobie et de transphobie dans leur milieu familial ou de vie	MSSS / MSP, BLCHT, MESS, SAJ, MFA et MEQ
35. Outiller les personnes intervenantes sur les bonnes pratiques psychosociales adaptées aux réalités des personnes de la diversité sexuelle et de genre	MSSS / MES
36. Intégrer de l'information sur les thérapies de conversion dans les communications et les formations destinées aux personnes intervenantes du milieu de la santé et des services sociaux	MSSS / BLCHT
ORIENTATION 5 – RENFORCEMENT DE LA COHÉRENCE ET DE L'EFFICACITÉ DES ACTIONS (8 MESURES)	RESP. / COLL.
37. Documenter les réalités des artistes de la diversité sexuelle et de genre pour mieux intervenir dans leurs différents secteurs d'activités	MCC / BLCHT
38. Appuyer, diffuser et mobiliser la recherche sur les réalités des personnes de la diversité sexuelle et de genre, incluant les thérapies de conversion	BLCHT
39. Améliorer la connaissance des conditions de vie, de santé et de bien-être des personnes de la diversité sexuelle et de genre	MESS / MTRAV, BLCHT et MSSS
40. Soutenir financièrement la réalisation d'une recherche sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées LGBTQ+	OPHQ / BLCHT
41. Documenter les spécificités dont doivent tenir compte les interventions de prévention et de réduction des méfaits liés à l'usage de substances psychoactives auprès des personnes de la diversité sexuelle et de genre	MSSS
42. Diffuser des articles scientifiques sur le rôle des familles dans le phénomène des thérapies de conversion	MFA / BLCHT
43. Actualiser et diffuser les connaissances sur les familles LGBTQ+	MFA / BLCHT
44. Diffuser des statistiques sur les crimes motivés par la haine de la diversité de genre dans la publication « Criminalité au Québec – Principales tendances »	MSP

## RÉFÉRENCES

- Adams, N., Bauer, G., Brooks, K., Churchill, S., Hallarn, J., Johnson, T., Légaré Tremblay, E., Liang, B., Lopez, C., Ma-Hendran, M., Navarro, J., Pyne, J., Scheim, A., Smith, M. et Zaitzow, J. (2023). *Health and well-being among disabled trans and non-binary people*. <https://transpulsecanada.ca/results/report-health-and-well-being-among-disabled-trans-and-non-binary-people/>
- Aide aux trans du Québec. (2016). Statistiques sur les personnes transsexuelles. <http://atq1980.org/archives/articles/statistiques-sur-les-personnes-transsexuelles/>
- Alessandrini, A. (2012). Du « transsexualisme » aux devenirs Trans. [Thèse de doctorat, Université de Victor Segalen]. [http://benjamin.lisan.free.fr/EcritsScientifiques/GuideTranssexuel/docs/Du-transsexualisme-aux-devenirs-Trans\\_Arnaud\\_Alessandrini.pdf](http://benjamin.lisan.free.fr/EcritsScientifiques/GuideTranssexuel/docs/Du-transsexualisme-aux-devenirs-Trans_Arnaud_Alessandrini.pdf)
- American Psychiatric Association. (2015). *DSM-5 : Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (5e éd.). Masson.
- Baillargeon, S. (2025, 10 avril). Trump fait la chasse aux trans dans l'armée, alors que le Canada fait la paix avec son passé. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/monde/etats-unis/865957/etats-unis-histoire-reculons-minorites-genre>
- Bandura A. (2016). The power of observational learning through social modelling. In R. Stenberg, S.T. Fiske, D.J Foss (Eds.). *Scientists making a difference: One hundred eminent behavioral and brain scientists talk about their most important contributions* (p. 235-239). Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1986) *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall
- Barbone, F., Di Grazia, M., Knowles, A., Sammartano, F., Taverna, C. et Trombetta, C. (2021). Considérations épidémiologiques sur l'incongruence de genre chez les adultes, les adolescents et les enfants et les questions de santé mentale : une revue de la littérature. *Sexologies*, 30(1), 49-58.
- Bauer, G., Bradley, K., Gale, L., Papadimitriou, M., Payne, J. et Travers, R. (2012). *Impacts of Strong Parental Support for Trans Youth*. <https://transpulseproject.ca/research/impacts-of-strong-parental-support-for-trans>
- Beauchamp, D. L. (2008). L'orientation sexuelle et la victimisation. [PDF] [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2008/statcan/85F0033M/85F0033MIF2008016.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2008/statcan/85F0033M/85F0033MIF2008016.pdf)
- Bédard, L., et al. (2012). *Introduction à la psychologie sociale : vivre, penser et agir avec les autres* (3e éd.). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Bergeron, G., Douville, L. (2015). *L'évaluation psychoéducative: L'analyse du potentiel adaptatif de la personne*. Québec : Presses de l'Université Laval

- Bernard, A. (2021). L'inclusion des personnes transgenres au travail : optique d'un assistant Ressources humaines en France. [Mémoire de maîtrise, Université de Lille]. [https://pepite-depot.univ-lille.fr/LIBRE/Mem\\_Droit/2021/LILU\\_DMDT\\_2021\\_004.pdf](https://pepite-depot.univ-lille.fr/LIBRE/Mem_Droit/2021/LILU_DMDT_2021_004.pdf)
- Blais, M., Philibert, M., Bergeron, F.-A. et Hébert, M. (2018). Les expériences de victimisation des jeunes à travers le prisme de l'intersectionnalité. *Service social*, 64(1), 1–14. <https://doi.org/10.7202/1055887ar>
- Blais, M., Soares, A., Galantino, G. J., Brazeau, C., Arseneault, V., Morand, É. et Myles, D. (2022). *Favoriser le bien-être et l'inclusion des personnes LGBTQ2+ en milieu de travail: Rapport de recension des interventions contribuant à prévenir la discrimination et la violence fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre*. Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, Université du Québec à Montréal. [https://chairedspg.uqam.ca/wp-content/uploads/2022/04/bien-etre\\_inclusion\\_lgbtq\\_travail.pdf](https://chairedspg.uqam.ca/wp-content/uploads/2022/04/bien-etre_inclusion_lgbtq_travail.pdf)
- Brandon-Friedman, R. A. (2021). Outing. *Encyclopedia of sex and sexuality: Understanding biology, psychology, and culture*, 2(1), 467-469. <https://scholarworks.indianapolis.iu.edu/server/api/core/bitstreams/c576f7f1-bd7b-4358-bc35-89f800e60cb7/content>
- Caouette, M. (2016). *Le psychoéducateur et l'exercice du rôle-conseil : Conceptions et pratiques*. Bélineau.
- Centre Canadien pour la diversité et l'inclusion, (s.d.). Point de vue divergent sur l'inclusion des GLBT dans le milieu de travail. [PDF]. 20150616-ccdi-report-lgbt-in-and-out-diverging-perspectives-on-lgbt-inclusion-in-the-workplace-fr.pdf
- Centre de services scolaire de Rouyn-Noranda. (2023). Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de la violence en milieu de travail. [PDF]. <https://www.cssrn.gouv.qc.ca/documents/fichiers/politiques-et-reglements/P-39-RH-Juin-2023.pdf>
- Chamberland, L. (1997). Présentation : du fléau social au fait social. L'étude des homosexualités. *Sociologie et sociétés*, 29(1), 5–20. <https://doi.org/10.7202/001128ar>
- Chouinard, V., Lavoie, K. et Thibault, S. (2013). Les pratiques émergentes de lutte contre l'homophobie dans les milieux scolaires et jeunesse de l'Outaouais. *Reflets*, 19(1), 153-184. <https://doi.org/10.7202/1018045ar>
- Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue. (2021). Guide informatif pour créer un milieu plus inclusif. [PDF]. <https://www.coalitionat.qc.ca/wp-content/uploads/2021/06/Guide.pdf>
- Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices. (2024). RLRQ, c.C-26, r. 207.2.01 art. 43. [c-26, r. 207.2.01 - Code de déontologie des psychoéducateurs et psychoéducatrices](#)
- Conseil québécois LGBT. (2022). *Inclusion LGBTQ2+ : Formation et sensibilisation LGBTQ2+ au Québec*. <https://inclusion-lgbtq2.ca/>

- Corriveau, P., Dorais, M., Gervais, M.-J., Girard, G., Leman-Langlois, S., Quirion, B., Rousseau, C. (2017) *Prévenir*. Québec : Presses de l'Université Laval
- Cotton, J.-C., Pullen Sansfaçon, A. et Courcy, N. (2023). *Pratiques psychoéducatives auprès des jeunes trans et non-binaires : enjeux contemporains et approches innovantes*. Presses de l'Université du Québec.
- Daigle, S., Renou, M. et Bolduc, S. (2020). Les opérations professionnelles en psychoéducation. Dans C. Maïno, S. Coutu, A. Aimé et V. Lafantaisie (dir.), *L'ABC de la psychoéducation* (p.57-80). Presses de l'Université du Québec.
- Desobeau, D. et Bambino, A. (2025, 27 avril). Les États-Unis ne reconnaîtront que «deux sexes, masculin et féminin», dit Trump. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/monde/etats-unis/834619/etats-unis-ne-reconnaitront-deux-sexes-masculin-feminin-dit-trump>
- Dionne, J., Robert, M. (2012). Les effets iatrogènes des interventions en centres jeunesse : une menace pour la clientèle adolescente?. *Revue de psychoéducation*, 41(1), 65-79. <https://doi.org/10.7202/1061822ar>
- Drouin, M.-P. (2022) *Des mots pour exister : nommer les identités, les familles et les réalités LGBT+*. Coalition des familles LGBT+.
- Ducharme, J. (2022). *Le rôle de l'intervention communautaire dans la réduction des inégalités sociales*. Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales et les discriminations. [https://api.cremis.ca/wp-content/uploads/2022/08/Ducharme\\_Joe\\_2022\\_memoire.pdf](https://api.cremis.ca/wp-content/uploads/2022/08/Ducharme_Joe_2022_memoire.pdf)
- Éducaloi (2017). De nouveaux droits pour les personnes trans. <https://educaloi.qc.ca/actualites-juridiques/de-nouveaux-droits-pour-les-personnes-trans/>
- Egale Canada. (2024). *Hate crimes targeting 2SLGBTQI communities are rising every year: Egale Canada calls on all levels of government to take action*. Egale Canada. <https://www.egalecanada.org/hate-crimes-targeting-2slgbtqi-communities-are-rising-every-year-egale-canada-calls-on-all-levels-of-government-to-take-action>
- Enriquez, M.-C. (2013). La contestation des politiques de changement d'identité de genre par les militantes et militants trans québécois. *Lien social et Politiques*, (69)1, 181–196. <https://doi.org/10.7202/1016491ar>
- Fondation Émergence. (2018). *Guide informatif : Intégrer les personnes trans en milieu de travail*. [PDF]. [https://familleslgbt.org/wp-content/uploads/2022/03/Integrer\\_personnes\\_trans\\_milieu\\_travail.pdf](https://familleslgbt.org/wp-content/uploads/2022/03/Integrer_personnes_trans_milieu_travail.pdf)
- Fondation Émergence. (2025). *En 2025, le recul des droits des personnes LGBTQ+ se poursuit*. <https://www.fondationemergence.org/en/nouvelles/en-2025-le-recul-des-droits-des-personnes-lgbtq-se-poursuit#:~:text=En%202024-2025%20les%20droits%20LGBTQ%2B%20reculent%20dans%20plusieurs,mondial%2C%20la%20mobilisation%20des%20personnes%20alli%C3%A9es%20est%20essentielle>

- Fondation Jeunes en Tête. (2023). *La transienté et la santé mentale des jeunes*.  
<https://fondationjeunesentete.org/2023/11/23/debat-entourant-la-transidentite-quels-sont-les-impacts-sur-la-sante-mentale-des-jeunes-trans-et-non-binaires/>
- Gadoury, M. (2023). Intervenir auprès de personnes trans : l'apport de l'intervention de groupe basée sur l'intervention féministe intersectionnelle et l'approche sensible aux traumatismes. [Essai, Université du Québec en Outaouais]. <https://di.uqo.ca/id/eprint/1644>
- Gendreau, G. (2001). Jeunes en difficulté et intervention psychoéducative. Longueuil : Béliveau éditeur.
- Geoffroy, M. et Chamberland, L. (2015). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale ? *Santé mentale au Québec*, 40(3), 145–172. <https://doi.org/10.7202/1034916ar>
- Gorrotxategi, M. P., Ozamiz-Etxebarria, N., Jiménez-Etxebarria, E., & Cornelius-White, J. H. D. (2020). Improvement in gender and transgender knowledge in university students through the Creative Factory methodology. *Frontiers in Psychology*, 11(367), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00367>
- Gouvernement du Canada (2023). Données sur le suicide au Canada.  
<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/vie-saine/donnees-suicide-canada-infographique.html>
- Gouvernement du Canada. (2019). *L'inclusion des personnes LGBTQ2+ : guide pratique pour des municipalités inclusives au Canada et ailleurs dans le monde*.  
<https://publications.gc.ca/site/fra/9.874736/publication.html>
- Gouvernement du Québec (2023) *Plan d'action pour combattre l'homophobie et la transphobie 2023-2028*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/PL-plan-action-homophobie-transphobie-2023-2028-BLCHT.pdf>
- GrS Montréal (2024). *Formulaire de recommandation* [PDF]. 159.pdf
- Hofmann, S. G., & Hayes, S. C. (2024). State of the Science: Gender-Affirming Care for Transgender and Gender Diverse Youth. *Behavior Therapy*, 55(2), 255–266.  
<https://doi.org/10.1016/j.beth.2024.01.004>
- Kull, R. M., Greytak, E. A., Kosciw, J. G., et Villenas, C. (2016). Effectiveness of school district antibullying policies in improving LGBT youths' school climate. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 3(4), 407–415. <https://doi.org/10.1037/sgd0000196>
- Ladry, N.-J., Pullen Sansfaçon, A., Chadi, N., London-Nadeau, K., Taylor, A. B., Chan, A., Chiniara, L. et Saewyc, E. M. (2023). Abus et violence vécus par les jeunes trans et non binaires au Québec. *Criminologie*, 56(2), 295–322. <https://doi.org/10.7202/1107607ar>
- Lessard, D. (2017). *Notes du cours PSE 2044 - Problèmes affectifs* [Diaporama PowerPoint]. Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Rouyn-Noranda.
- Malo, F. B. (2018). Qui sont les personnes trans et pourquoi ne les voit-on pas davantage participer au marché du travail. *Organisations et Territoires*, 27(2), 1-23.  
<https://doi.org/10.1522/revuet.v27n2.868>

- McFadden, D. (2022) Une nouvelle étude révèle des niveaux inquiétants de désespoir chez les jeunes transgenres et de genre non conforme au Canada. <https://www.uottawa.ca/faculte-medecine/nouvelles/nouvelle-étude-revèle-niveaux-inquiétants-désespoir-jeunes-transgenres-genre-non-conforme-au>
- Mzarek, P. B., Haggerty, J. R. (1994). *Reducing risks for mental disorders: frontiers for preventive intervention research*. National Academy Press.
- Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2014). L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté. <https://ordrepsed.qc.ca/publications/levaluation-psychoeducative-de-la-personne-en-difficulte-dadaptation-2014/>
- Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2018). *Le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de psychoéducatrice ou psychoéducateur au Québec*. Montréal, Québec : Auteur
- Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2021). *Code de déontologie des psychoéducateurs et des psychoéducatrices*. Montréal, Québec : Auteur
- Ordre des Psychoéducateurs et Psychoéducatrices du Québec. (2022). *Rôle-conseil*. <https://ordrepsed.qc.ca/wp-content/uploads/2022/10/Ro%CC%82le-conseil VERSION-VF-20220926.pdf>
- Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2024). *Qui sont les psychoéducateurs et psychoéducatrices?*. <https://ordrepsed.qc.ca/les-psychoeducateurs-et-psychoedutrices/qui-sont-les-ps-ed/>
- Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2024). *La formation continue*. Montréal, Québec : Auteur
- Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. (2024). *L'évaluation psychoéducative de la personne en difficulté d'adaptation. Lignes directrices*. Montréal, Québec : Auteur
- Petit, M.-P. (2018). Parentalité et parcours trans : exploration des trajectoires, des expériences et du processus de négociation des désignations parentales chez les parents trans. [Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal]. <https://www.academia.edu/70571043/Parentalit%C3%A9 et parcours trans exploration des trajectoires des exp%C3%A9riences et du processus de n%C3%A9gociation des d%C3%A9signations parentales chez les parents trans>
- Pollitt, A. M., Ioverno, S., Russell, S. T., Li, G., et Grossman, A. H. (2021). Predictors and Mental Health Benefits of Chosen Name Use Among Transgender Youth. *Youth et Society*, 53(2), 320-341. <https://doi.org/10.1177/0044118X19855898>
- Pullen Sansfaçon, A. et Médico, D. (2021). *Jeunes trans et non-binaires : de l'accompagnement à l'affirmation*. Éditions Remue-Ménage

- Pullen Sansfaçon, A., Baril, A., Lee, E. O., Vigneau, M.-É., Manning, K. E. et Faddoul, M. (2020). On vous tolère, mais on ne vous accepte pas : luttes pour la reconnaissance des jeunes trans dans un contexte cismormatif. *Revue canadienne de service social*, 37(1), 43–61.
- Raymond, G., Blais, M., Bergeron, F.-A. et Hébert, M. (2015). Les expériences de victimisation, la santé mentale et le bien-être des jeunes trans au Québec. *Santé mentale au Québec*, 40(3), 77–92. <https://doi.org/10.7202/1034912ar>
- Richard, G., Graindorge, A., Charbonneau, A., Vallerand, O., et Marie Houzeau (2025). Augmentation des niveaux de malaise. *Ce que les élèves du secondaire pensent de la diversité sexuelle*, 2017-2024. Montréal, GRIS-Montréal.
- Schenker, L. (2023). *La sexualité et les relations sexuelles chez les jeunes en Suisse*. [http://www.sante-sexuelle.ch/assets/docs/DAS\\_SS\\_21-23\\_Travail\\_diplome\\_Schenker\\_Laura.pdf](http://www.sante-sexuelle.ch/assets/docs/DAS_SS_21-23_Travail_diplome_Schenker_Laura.pdf)
- Statistique Canada. (2023) Au Canada, 1 personne sur 300 âgée de 15 ans et plus est transgenre ou non binaire. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/g-b001-fra.htm>
- Statistique Canada. (2023). *Les crimes haineux déclarés par la police, 2021*. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230322/dq230322a-fra.htm>
- Supeno, E., Dionne, P., Viviers, S. et Rivard, L. (2020). L'advocacie sociale et professionnelle dans les professions en santé mentale et relations humaines : un tour d'horizon (1ère partie). *L'Orientation*, 10(1), 28-34.
- Susset, F. (2015). Entre le marteau et l'enclume : l'expérience des parents de garçons non normatifs dans leur expression de genre. [Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. <http://hdl.handle.net/11143/8011>
- Taylor, C., Peter, T., Schanter, K., Paquin, S., Beldom, S., Gross, Z. et McMinn. T.L. (2009). Youth speak up about homophobia and transphobia : The first national climate survey on homophobia in Canadian schools. <https://healtheducationresources.unesco.org/library/documents/youth-speak-about-homophobia-and-transphobia-first-national-climate-survey>
- Thibault, S., Lavoie, K. et Chouinard, V. (2013). Les pratiques émergentes de lutte contre l'homophobie dans les milieux scolaires et jeunesse de l'Outaouais. *Reflets*, 19(1), 153–184. <https://doi.org/10.7202/1018045ar>
- Tremblay, M. (2012). *L'adaptation humaine : un processus biopsychosocial à découvrir*. Saint-Martin.
- Vacher, Y. (2017). Évaluation, norme et accompagnement : effets d'un dispositif de développement de l'analyse réflexive des professeurs stagiaires en enseignement. *Phronesis*, 6(4), 114-130. <https://doi.org/10.3917/phron.064.0114>.
- Weber, B. (2024, 2 février). Justin Trudeau fustige les politiques de Danielle Smith. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2024-02-02/jeunes-transgenres/justin-trudeau-fustige-les-politiques-de-danielle-smith.php>

WPATH. (2022). *Standards of Care for the Health of Transgender and Gender Diverse People, Version 8.* <http://doi/pdf/10.1080/26895269.2022.2100644>