

# **FICHE D'INFORMATION SUR LES TRANSIDENTITÉS À DESTINATION DES PROFESSIONNEL·LE·S DE L'AIDE SOCIALE**

CLAY PIER, 2021

DANS LE CADRE DU PROJET PRATIQ.BE

**PRATIQ**

## INTRODUCTION

Dans cet article, je développerai l'aide spécifique à apporter aux personnes transgenres et non-binaires dans un contexte d'aide sociale bien précis. Je projette pour cet article une situation fictive d'une ou de plusieurs personnes transgenres ou non-binaire dans une institution où elles évoluent en groupe, entourées d'autres personnes non-concernées et peu informées des réalités trans. Nous partirons des trois points principaux soulevés par le *Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes trans dans l'enseignement supérieur en fédération Wallonie-Bruxelles* pour l'aide et l'adaptation des institutions aux personnes trans et non-binaires, car ceux-ci me semblent tout à fait transposable pour le propos que je sers ici, et nous les adapterons à l'aide sociale qui peut être donnée dans notre institution fictive. Ces trois points sur lesquels il faut travailler sont l'environnement, les interactions et l'administration.

Et pour étayer mon propos, en plus de mon expérience personnelle en tant que travailleur social et en tant que personne transgenre, je me baserai sur des études principalement anglophones, sur des rapports belges et européens sur la situation des personnes transgenres, ainsi que sur une conférence Liégeoise sur l'accompagnement individuel des personnes trans et non-binaires. Je pense que l'aspect accompagnement individuel sera parcouru plus en profondeur dans la fiche sur l'accompagnement en tant que psychothérapeute, c'est pourquoi je m'intéresserai plus sur l'aspect lié à l'éducation en groupe. Mais tout d'abord, posons les bases éthiques de l'intervention de l'acteur-riche social-e dans l'aide à la personne trans ou non-binaire.

## AVANT-PROPOS

La question que j’imagine que l’on pourrait se poser, c’est : Pourquoi, en tant que travailleur·euse social·e, nous devrions aider, encourager, une personne trans dans sa démarche ? C’est une question plutôt légitime, parce qu’on imagine souvent que c’est plutôt un travail d’ordre psychologique, quelque chose qui concerne la personne et sa réflexion avec elle-même et on sous-estime bien souvent l’aspect social pourtant prédominant dans un tel parcours. Car là est la réalité : Une transition est un parcours social, parfois même bien plus qu’un parcours psychologique.

Selon le Code de déontologie de l’aide à la jeunesse, qui fait souvent office de code de déontologie de l’aide sociale en Belgique, il est clairement stipulé que les intervenant·e·s ont une obligation de formation permanente sur les nouveaux sujets, mais également que chaque acte posé pour un·e bénéficiaire doit avoir pour objectif le développement personnel ainsi que social de celui-ci. Il va de soi qu’une transition, du moment où elle devient effective, même dans les plus petits détails, jusqu’à sa fin et parfois même après, est un acte social impactant puisqu’il est observé par les congénères qui doivent eux-aussi mettre en place des actes différents du fait de la transition (parler différemment à la personne, remettre en question les interventions...). Il est donc essentiel que l’acteur·rice social·e suive et accompagne ce changement pour veiller au bien-être de chaque personne.

En prenant en compte le risque accru d’idéation et d’actes suicidaires chez les personnes transgenres et non-binaires, bien plus accru que chez les autres (comme le montrent les nombreuses enquêtes de Whittle et Turner en Europe et en Angleterre), et au vu de la relation très proche de ces risques avec l’aspect social (problèmes de ménommage, d’inadaptabilité des services, etc.), il va de soi que les acteur·rice·s sociales-aux ont une importance majeure dans l’aide aux personnes transgenres.

## L’ENVIRONNEMENT

Avant même de recevoir un coming-out trans ou non-binaire dans notre institution fictive, nous veillerons à mettre en place un maximum d’adaptations pour celles-ci, afin qu’elles n’aient pas peur, ou en tout cas le moins possible, de confier leur transidentité le moment venu. Si cela n’a jamais été fait auparavant, il n’est pas trop tard ! Il faut savoir qu’une des inquiétudes majeures des personnes en transition, c’est l’inadaptabilité de leur environnement à leurs besoins spécifiques. Ainsi, en même temps que d’adapter la vie sociale et interpersonnelle, il faut adapter les locaux et le matériel aux personnes transgenres et à leurs besoins.

Le premier conseil et le plus important à mes yeux est de dégenrer un maximum de concepts qu’on a genré depuis trop longtemps sans réfléchir au réel besoin des personnes. L’exemple le plus flagrant à mes yeux reste les toilettes qui, dans de nombreuses institutions, ne sont absolument pas différentes qu’on soit du côté « fille » ou du côté « garçon », mais qu’on a tout de même jugé bon de genrer. S’il s’agit juste d’une ou d’un ensemble de cabines fermables avec une toilette à l’intérieur de chacune, le genrage en une dichotomie fille/garçon n’a pas lieu d’être. S’il y a effectivement une différence avec, par exemple, une présence d’urinoirs, on peut tout de même dégenrer d’autres toilettes pour avoir un endroit

qui soit facilement accessible. Attention tout de même : L'idée n'est jamais d'avoir une section fille, une section garçon et une section « autre », ce qui renforcerait encore plus la différenciation entre personne transgenre et personne cisgenre. Un garçon trans est un garçon, une fille trans est une fille et les personnes non-binaires doivent pouvoir avoir des toilettes neutres sans qu'elles soient pointées du doigt en y allant.

Les vestiaires sont un peu différents quand ils sont communs et non-individualisés. Alors, il vaut souvent mieux demander à la personne concernée où elle aimerait aller et faire ensuite en sorte que cette décision soit acceptée par le groupe.

Il est également essentiel que dans chaque communiqué, oral ou écrit, l'identité de la personne soit respectée à tout prix. Son genre et son prénom choisi sont les seuls genres et prénoms qui ont de la valeur et qui doivent être utilisés pour référer à elle. De même, les civilités de type Monsieur/Madame doivent être adaptées. Pour une politique d'inclusion plus générale, elles peuvent même être abandonnées ou jointes par la civilité Monestre, équivalent épïcène.

S'il est possible de fixer dans l'institution une personne de référence en question de genre qui soit clairement identifiée et qui aurait suivi plusieurs formations données par des organismes différents afin d'avoir une vue globale des problématiques liées aux identités trans et non-binaire, cela peut également représenter un intérêt conséquent dans le repérage des personnes qui souhaiteraient faire un coming-out sans savoir à qui.

## LES INTERACTIONS

Le langage doit être la première chose à changer quand on reçoit la confession d'une identité trans de la part d'un-e bénéficiaire. Dans une conférence donnée en 2019 à l'ULiège sur la prise en charge des patient-e-s transgenres dans une relation de thérapie, Jean-François Donfut reprenait les points importants à mettre en place dans la relation avec une personne trans et la première était « *l'acceptation inconditionnelle et non-pathologisante du genre ressenti, binaire ou non, y compris dans le vocabulaire. Cela signifie l'usage en tout instant du prénom social et du genre désiré, en n'hésitant pas à demander explicitement comment la personne souhaite être nommée et genrée.* » Une approche non-pathologisante implique également de ne pas chercher une source à sa transidentité, puisque chercher une origine traumatique ou pathologique est contre-productif, mais également de déconstruire toutes les notions liées au genre (identité, expression, assignation...)

Et cette adaptation ne doit pas être faite uniquement devant la personne. En soutenant son autodétermination même quand elle n'est pas présente, que ce soit avec le reste du groupe ou avec les autres professionnel-le-s, on aide à légitimer sa démarche et faire de sa nouvelle identité une véritable personne aux yeux de tou-te-s. Sur ce point, même une personne peut faire la différence dans toute une dynamique de groupe pour faire accepter la transition. De la même façon, si vous devez avoir des contacts avec des personnes étrangères au groupe, mais proches de la personne, il ne faut pas céder à la genrer comme *d'autres* le veulent et toujours soutenir sa propre autodétermination en la nommant comme *iel* le souhaite.

Attention tout de même à ne pas tomber dans ce qu'on appelle l'outing. L'outing, c'est révéler l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne sans son accord, et c'est totalement proscrit. Si une personne trans ou non-binaire vient vous faire la confession de son sentiment intime de ne pas se reconnaître dans le genre qui lui a été assigné à la naissance, il est impératif d'avancer à son rythme et de n'en parler aux autres que quand elle se sent prête à en parler aux autres. De plus, si elle souhaite en parler elle-même, il faut pouvoir respecter son choix.

## **L'ADMINISTRATION**

Enfin, même si cela peut paraître un détail, il est nécessaire que l'administration suive pour maintenir un certain niveau de bien-être chez la personne. Lors de moments formels comme un appel, la conception d'une carte nominative, le prénom social et choisi de la personne doit être utilisé. Dans un moment de séparation entre fille et garçon, il est essentiel de laisser la personne choisir. Mais l'administration n'a pas uniquement à s'adapter quand une personne transgenre arrive, elle peut prendre de l'avance pour être un lieu safe et adapté avant même d'être concernée par la problématique.

Lors d'une inscription, la question « Sexe : homme / femme » peut être reformulée de façon plus inclusive. Déjà en faisant mention du genre et non du sexe et ensuite en offrant une réponse libre au lieu des deux cases, afin de permettre à une personne rejoignant l'institution de faire valoir dès les prémices son genre, qu'il soit binaire ou non.

Ensuite, en mettant à disposition dans les espaces administratifs des preuves tangibles de l'ouverture de l'établissement : Affiches du Guide d'Accompagnement pour l'Inclusion des Personnes Trans dans l'Enseignement Supérieur de l'ARES, des exemplaires des Guides de l'Étudiant·e LGBTQIA+ des CHEFF, ...

D'autres réflexions systémiques peuvent lier les points administratifs aux points d'interactions et d'environnement, car l'administratif est toujours un peu partout dans les réflexions institutionnelles.

## BIBLIOGRAPHIE & WEBOGRAPHIE

ARES & Fédération Wallonie-Bruxelles, *Guide d'Accompagnement pour l'Inclusion des Personnes Trans dans l'Enseignement Supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles*, 2018 [en ligne] <http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=18743>

J. Motmans, I. de Biolley, S. Debunne, *Être transgenre en Belgique*, 2009 [en ligne] [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/34%20-%20Transgender\\_FR.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/34%20-%20Transgender_FR.pdf)

R.M. Mathy, « Transgender identity and suicidality in a nonclinical sample : sexual orientation, psychiatric history, and compulsive behaviors. Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (Igbt) people in Europe », *Journal of psychology & human sexuality* 14, 2002, pp. 47-65 [en ligne] [https://www.researchgate.net/publication/232546473\\_Transgender\\_Identity\\_and\\_Suicidal\\_it\\_y\\_in\\_a\\_Nonclinical\\_Sample\\_Sexual\\_Orientation\\_Psychiatric\\_History\\_and\\_Compulsive\\_Behaviors](https://www.researchgate.net/publication/232546473_Transgender_Identity_and_Suicidal_it_y_in_a_Nonclinical_Sample_Sexual_Orientation_Psychiatric_History_and_Compulsive_Behaviors)

S. Whittle, L. Turner, R. Combs, S. Rhodes, *Transgender Eurostudy*, 2008 [en ligne] [https://www.researchgate.net/publication/242527943\\_Transgender\\_EuroStudy\\_Legal\\_Survey\\_and\\_Focus\\_on\\_the\\_Transgender\\_Experience\\_of\\_Health\\_Care\\_Written\\_by](https://www.researchgate.net/publication/242527943_Transgender_EuroStudy_Legal_Survey_and_Focus_on_the_Transgender_Experience_of_Health_Care_Written_by)

J. Fish, M. Donaldson, « Social work with transgender people: what good practice looks like » dans *Learn On The Go* (A Community Care Podcast), 2018 [en ligne] <https://www.communitycare.co.uk/2018/10/10/social-work-transgender-people-good-practice-looks-like/>

J. Navarro, N. Lachowsky, R. Hammond, et al. pour la Trans PULSE Canada Team. *Health and well-being among non-binary people*. 2021 [en ligne] <https://transpulsecanada.ca/results/report-health-and-well-being-among-non-binary-people/>

J.-F. Donfut, *La thérapie contextuelle d'Ivan Boszormenyi-Nagy dans la question transidentitaire*, conférence donnée à Liège le 30 octobre 2019

G. Bauer, J. Pyne, M. Caron Francino, R. Hammond, « Suicidality among trans people in Ontario: Implications for social work and social justice » dans *Service social*, vol. 59, n°1, 2013, pp. 35-62 [en ligne] [https://www.academia.edu/7251868/Suicidality\\_Among\\_Trans\\_People\\_in\\_Ontario\\_Implications\\_for\\_Social\\_Work\\_and\\_Social\\_Justice](https://www.academia.edu/7251868/Suicidality_Among_Trans_People_in_Ontario_Implications_for_Social_Work_and_Social_Justice)

FICHE D'INFORMATION SUR LES TRANSIDENTITÉS À  
DESTINATION DES PROFESSIONNEL·LE·S DE L'AIDE SOCIALE  
*fiche écrite dans le cadre du projet PraTIQ.be*

Rédaction : Clay Pier  
Supervision : Arc-en-Ciel Wallonie asbl  
Publication : novembre 2021 – Belgique