

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

# TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN TRANSITION

Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux  
et les membres de syndicats trans





# TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN TRANSITION

**Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux  
et les membres de syndicats trans**



# TABLE DES MATIÈRES

Préface à l'édition de 2019	1
Soins chirurgicaux	1
Sexe et genre	1
Terminologie binaire	1
Optique centrée sur la travailleuse ou le travailleur	1
Au-delà de l'adaptation	1
Introduction	3
Termes importants	4
Évolution du langage	6
Qui sont nos membres trans ?	7
Droits au travail des personnes trans	9
Processus et étapes de la transition	9
Les personnes trans et la loi	11
a) Reconnaissance explicite	11
b) Obligations de l'employeur	11
c) Obligations du syndicat	11
d) Obligations de la travailleuse ou du travailleur :	11
Soins de santé d'affirmation du genre	11
Soins chirurgicaux d'affirmation de genre	12
Soins médicaux d'affirmation de genre	13
Dresser un plan de transition ou de soutien	14
a) Convenir d'un processus	14
b) Énoncer les objectifs	14
c) Vie privée et confidentialité	15
d) Personnes-ressources	15
e) Qui doit savoir ?	15
f) Divulguer, mais à quel point ?	16
g) Le bon moment	16
h) Adapter l'identification et la documentation	16
i) Modifications globales du lieu de travail	17
j) Toilettes, vestiaires et autres espaces genrés	17
k) Uniformes et codes vestimentaires	19
l) Avantages sociaux et couverture d'autres dépenses médicales	19
m) Plan pour lutter contre le harcèlement	20
n) Collègues et clients	20
o) Dans le lieu de travail	21
p) Rendre le lieu de travail de genre neutre	21
q) Autres stratégies de création d'espaces plus sécuritaires	21
Les trans au-delà du lieu de travail	23
Journée internationale de la visibilité trans	23
Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (IDAHoT)	23
Jour du souvenir trans (JST)	23

Action syndicale en matière de transsexualité	25
Lignes directrices à l'intention des représentantes et représentants	27
Aide-mémoire pour la réunion sur le plan de soutien d'affirmation de genre	29
Lignes directrices pour les membres trans	30
Annexes	31
Annexe 1 : Jurisprudence	31
Annexe 2 : Modèles de dispositions de convention collective et de revendications contractuelles	34
Annexe 3 : Modèle de plan de transition ou de soutien	36
Annexe 4 : Ressources multimédias	38
Organisations nationale et internationales	38
Liste des organisations régionales	38
Ressources syndicales	38
Rapports et sondages pertinents	39
Lectures choisies	39
Ressources vidéo	39

# Préface à l'édition de 2019

Il y a une décennie, le Congrès du travail du Canada a publié la version de 2009 du présent guide. Elle était fondée sur un contenu produit par Unifor et servait de guide pour adapter le milieu de travail aux besoins des personnes transgenres qui effectuaient une transition. C'était un guide faisant date à l'époque, mais bien des choses ont changé depuis. La présente édition apporte quelques modifications importantes pour mettre à jour le guide.

## Soins chirurgicaux

La première modification que nous avons apportée au guide a consisté à enlever l'accent mis sur la chirurgie d'affirmation de genre. Au moment de la publication du guide, nous pensions que la transition chirurgicale était au cœur de la transition de genre. Depuis 2009, nous en sommes venus à reconnaître qu'il y a d'importants obstacles et d'importantes listes d'attente entre les personnes trans et leurs soins et que les transitions chirurgicales ou médicales ne conviennent pas à tous. Les nouveaux termes enlèvent l'accent de la chirurgie et le mettent sur la capacité de chaque personne trans de déterminer elle-même ce qui constitue un plan de transition qui lui convient.

Certaines personnes trans font remarquer qu'il n'y a rien qui cloche dans leur corps et que tout ce qu'il y a à changer, ce sont les points de vue désuets de la société à leur sujet. D'autres veulent des soins qu'elles ne peuvent pas obtenir. D'autres encore s'arrangent pour que leur transition sociale et leur dévoilement au travail coïncident avec leurs soins chirurgicaux, et il leur faut un milieu de travail affirmatif du genre exactement comme nous le comprenions au moment de la rédaction du guide.

Il s'ensuit que nous ne traitons pas beaucoup de ce qu'on appelait auparavant la réassignation sexuelle chirurgicale (RSC). Nous traitons plutôt de soins d'affirmation de genre et de chirurgies associés à la transition.

## Sexe et genre

La deuxième modification importante apportée au guide a trait à notre façon de parler des personnes transgenres. En 2009, nous mettions l'accent sur le sexe des personnes trans, et le moment critique où nous comprenions qu'elles changeaient ou étaient sur le point de changer.

Le sexe se décrit à l'aide de termes tels que mâle ou femelle. Le sexe et le genre sont deux choses différentes, et le sexe et le genre des personnes trans peuvent différer tout le temps ou une partie du temps. Le genre se décrit à l'aide de mots tels que femme, homme, masculin, féminin et non binaire. De nos jours, il est beaucoup plus approprié et encourageant de parler de genre plutôt que de sexe à propos des personnes trans.

## Terminologie binaire

La troisième modification importante a trait au langage binaire. En 2009, il était beaucoup plus courant de voir le monde comme un choix entre deux sexes ou un choix entre deux genres. Ce choix entre deux options renvoie à un système binaire. À mesure que les personnes trans deviennent des porte-paroles de leur propre communauté, le monde en vient à reconnaître que le genre est en fait un spectre dans lequel chaque personne a sa place. Certaines personnes se regroupent à une extrémité ou l'autre du spectre alors que d'autres vivent dans l'espace entre les extrémités et peuvent y être heureuses. Les versions antérieures du présent guide ne reconnaissaient pas ce spectre, et nous nous efforçons de faire mieux.

## Optique centrée sur la travailleuse ou le travailleur

La société en vient de plus en plus à comprendre qu'il n'y a pas de façon unique de vivre en tant que personne trans. Il s'ensuit qu'il ne saurait y avoir un plan de soutien convenant à toutes les personnes. C'est pourquoi le présent guide ne peut servir de modèle que de ce dont il faut tenir compte quand on dresse un plan de soutien d'affirmation de genre pour un membre trans dans un lieu de travail. Il importe de se rappeler d'axer le plan sur le membre avec lequel on travaille.

## Au-delà de l'adaptation

La présente version du guide change en outre la façon dont les syndicats du Canada appuient les personnes trans. Il est vrai que les personnes trans sont explicitement reconnues dans la législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne, et que l'exigence légale de prendre des mesures d'adaptation aux besoins des personnes trans est ancrée dans la loi sur les droits de la personne.

Cependant, les personnes trans ne seront pas intégrées à nos lieux de travail simplement parce que la loi l'exige.

L'équité et la solidarité sont des valeurs fondamentales du mouvement syndical. C'est pourquoi ce guide nous incite, en notre qualité de militantes et militants, à aller au-delà d'un cadre d'adaptation (sans négliger de maintenir les importantes protections qu'il assure) pour trouver des moyens de voir à ce que notre solidarité englobe tout le monde. Veuillez consulter la section intitulée « Autres stratégies de création d'espaces plus sécuritaires » pour en apprendre davantage sur les mesures que votre syndicat peut prendre dès maintenant. Ce guide reconnaît en outre que notre obligation envers les personnes trans est primordiale, que nous pensions ou non qu'il y a des personnes trans dans notre lieu de travail. Il y a des personnes trans partout, y compris dans les syndicats du Canada. Nous les avons rencontrées et nous sommes fiers de bâtir un monde meilleur avec elles.

Nous vous remercions de l'effort que vous faites en lisant ce guide et en apportant votre appui aux membres qui en ont besoin.



Traduction : Protégeons les jeunes trans

# Introduction

Les syndicats ont pour obligation légale et morale d'intégrer les travailleuses et les travailleurs trans et de les soutenir dans nos lieux de travail et nos activités syndicales.

Le présent guide est conçu à l'intention des dirigeants, des permanents, des élus locaux et des comités et délégués syndicaux. Il est destiné à les aider à mieux défendre les droits des membres trans pour qu'ils puissent compter sur le soutien dont ils ont besoin.

La personne trans est une personne dont le genre diffère tout le temps ou une partie du temps du sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Les principes syndicaux sont des facteurs fondamentaux du mouvement pour la sécurité, la santé et l'inclusion des trans. En tant que syndicalistes, nous croyons que toute personne a droit à la dignité au travail. Nous croyons que toute personne a droit à un lieu de travail sain et sécuritaire. Nous croyons que le lieu de travail doit être exempt de harcèlement et de discrimination. Nous croyons en la négociation de salaires et d'avantages sociaux pour tous nos membres. Nous croyons que l'employeur ne devrait pas avoir la possibilité de nous dicter quoi faire de notre vie privée ou d'avoir accès à de l'information privée nous concernant. Nous croyons que ce qui fait du tort à une personne en fait à toutes. Et nous savons comment faire pour représenter les travailleuses et les travailleurs.

Les trans sont des travailleuses et travailleurs, des syndicalistes et des membres de notre mouvement.

Nous savons qu'il est injuste qu'un employeur embauche en fonction de caractéristiques personnelles qui n'ont aucune pertinence. Nous savons qu'il est injuste qu'un de nos membres hésite à se présenter au travail par crainte du harcèlement ou de la violence d'un collègue. Nous savons qu'il est injuste que l'employeur refuse à ce même membre l'accès à des avantages sociaux dont tous les autres jouissent. Nous savons qu'il est injuste qu'un membre risque de se faire ridiculiser au travail. Nous savons qu'il est injuste que l'employeur ébruite des informations privées qui nous concernent.

Nous savons qu'il est injuste qu'un de nos membres hésite à demander de l'aide au syndicat par crainte d'essuyer un refus. Nous savons qu'il est injuste que la majorité garde le silence tandis qu'un membre souffre.

Les syndicats ont l'obligation légale et morale de défendre tous leurs membres. Ils ont amplement fait leurs preuves en cette matière et ils ont les compétences et les outils nécessaires pour défendre les droits de tous les travailleurs et les travailleuses.





# Termes importants

**Binaire :** Se dit d'un choix entre deux options. Notre culture donne une interprétation binaire au sexe (masculin ou féminin) et au genre (homme ou femme). Une compréhension binaire du sexe et du genre nie ce que vivent de nombreuses personnes non binaires, trans et au genre fluide.

**Cisgenre (ou cis) :** Se dit d'une personne qui n'est pas trans ou qui trouve que son genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

**Transvestisme :** Du temps où nous ne reconnaissons que deux genres (hommes et femmes), nous décrivions les personnes portant des vêtements associés à l'autre genre comme des travestis. Puisque le genre n'est pas binaire, ce terme est moins utile aujourd'hui. Bon nombre des personnes décrites en tant que travesties pendant la première partie du vingtième siècle seraient décrites en tant que trans à l'heure actuelle.

Les personnes trans portant des vêtements qui affirment leur genre ne se travestissent nullement.

**Deadnaming :** Fait d'employer accidentellement ou intentionnellement le nom qui a été attribué à la naissance à une personne trans plutôt que le nom qu'elle a choisi. C'est une caractéristique courante du harcèlement transphobe. En Colombie-Britannique, le deadnaming a été reconnu en tant que violation des droits de la personne.

**Soins médicaux d'affirmation de genre :** Il s'agit des interventions médicales par lesquelles le corps d'une personne est modifié de manière à mieux correspondre à son genre. Il y a de nombreux obstacles à l'accès à ces soins (y compris les conditions d'admissibilité, le coût et la distance à laquelle se trouvent les centres chirurgicaux). Les personnes trans n'ont pas toutes accès aux soins chirurgicaux dont elles ont besoin et ce ne sont pas toutes les personnes trans qui veulent subir une intervention chirurgicale.

Puisque bon nombre d'interventions chirurgicales ou de traitements médicaux d'affirmation de genre sont disponibles, il n'est pas approprié de décrire les soins qu'une personne peut recevoir comme étant « la chirurgie ».

Il est par ailleurs impoli de demander à une personne trans où en est sa chirurgie ou quels sont ses objectifs chirurgicaux. Comme toute autre information médicale, cela appartient à la vie privée.

**Dysphorie de genre :** Diagnostic du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*<sup>1</sup> qui décrit l'inconfort et la tristesse profonds qu'éprouvent de nombreuses personnes trans au sujet de leur corps et de l'identité de genre correspondant à leur sexe assigné. Les personnes trans n'éprouvent pas toutes une dysphorie. Dans le cas de celles qui en éprouvent, la discrimination et le harcèlement peuvent l'exacerber.

**Expression de genre :** Tout ce que nous faisons afin de communiquer notre genre aux autres. Il s'agit, par exemple, de notre façon de nous habiller ou de nous coiffer, de nos manières, de la modulation de notre voix, du rôle que nous adoptons dans nos interactions sociales, etc.

L'expression de genre est aussi un continuum dont les extrémités sont l'expression féminine et l'expression masculine. Entre ces extrémités se trouvent diverses expressions de genre androgynes (ni féminines ni masculines) ou qui combinent des éléments des deux extrémités.

L'expression de genre d'une personne peut varier d'un jour à l'autre, voire d'une situation à l'autre, mais la plupart des gens sont capables d'indiquer sur l'échelle une zone où ils se sentent à l'aise. Certaines personnes ont une zone d'expressions de genre plus grande que d'autres.

L'expression de genre peut être communiquée de façon délibérée, mais il arrive aussi qu'elle se révèle de manière accidentelle. Elle peut être imposée pendant l'enfance, ou encore par un code vestimentaire à l'école ou au travail. Les personnes trans n'ont pas toutes la capacité d'exprimer pleinement leur genre.

<sup>1</sup> *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, cinquième édition (DSM-5), American Psychiatric Association.

C'est particulièrement dangereux dans le cas des personnes transféminines. L'expression de genre est explicitement reconnue dans la législation sur les droits de la personne.

**Identité de genre :** Façon dont la personne se voit et s'identifie (comme un homme, une femme, un garçon, une fille) par rapport à son genre. L'identité de genre est une caractéristique psychologique. Contrairement à l'expression de genre, on ne peut pas l'observer ni la mesurer. Il faut se fier à ce qu'en dit l'individu. L'identité de genre est explicitement reconnue dans la législation sur les droits de la personne.

**Intersexué :** Se dit de personnes qui naissent avec une anatomie sexuelle interne ou externe ambiguë, une combinaison de chromosomes qui ne sont pas les XX ou XY caractérisant les femmes ou les hommes ou certains types d'insensibilité aux hormones sexuelles. Un pour cent de la population est intersexué. Les enfants intersexués ne devraient pas faire l'objet de chirurgie génitale inutile destinée à les rendre conformes à une optique mondiale ne reconnaissant que les hommes et les femmes. Il est offensant d'appeler hermaphrodite une personne intersexuée.

**Non binaire :** Qualifie une personne qui ne s'identifie pas à un genre binaire (homme ou femme) mais qui peut avoir une identité intermédiaire. Les personnes trans ne sont pas toutes non binaires. Bon nombre (mais non la totalité) des personnes non binaires n'emploient pas les pronoms « il » ou « elle » et peuvent employer plutôt « on », d'autres pronoms indéfinis ou d'autres termes de genre neutre. Elles peuvent opter pour la désignation Mx. plutôt que M. ou M<sup>me</sup>.

**Dévoilement :** Révélation de son orientation sexuelle ou de sa situation de trans. Quand les employeurs la révèlent sans la permission du membre, cela peut constituer une violation de la *Loi sur la protection de la vie privée*. Le dévoilement peut exposer les personnes allosexuelles et trans à la violence.

**Attraction romantique :** L'attraction romantique d'une personne est fondée sur le genre de cette personne. Elle se distingue de l'orientation sexuelle, qui ne porte que sur l'attraction sexuelle. Il y a de nombreux types d'attraction romantique, comme il y a différentes orientations sexuelles.

De nombreuses personnes peuvent avoir une attraction romantique qui cadre avec leur orientation sexuelle, de telle sorte que les personnes avec lesquelles elles tombent en amour sont du genre ou des genres qui les attirent sexuellement. Toutefois, d'autres personnes ont une attraction romantique ne correspondant pas à leur orientation sexuelle.

## Sexe :

- **Sexe assigné :** Décrit le sexe attribué à la naissance par le médecin ou la sage-femme. Dans la plupart des compétences, il n'y a que deux options de sexe disponibles (homme ou femme). Le sexe assigné est le sexe légal initial de toute personne.
- **Sexe biologique :** Décrit les organes génitaux externes, les structures reproductrices internes, les chromosomes, la sensibilité et les niveaux hormonaux et les caractéristiques sexuelles secondaires (p. ex., les seins, et la pilosité du visage et du corps).

Nous jugions jadis que la détermination du sexe biologique était un choix binaire entre le masculin et le féminin. Toutefois, l'existence ainsi que la visibilité et le militantisme grandissants des personnes intersexuées complique cette détermination. Le sexe est plutôt un spectre qu'un choix entre deux options. Le sexe biologique peut différer du sexe assigné.

- **Sexe légal :** Façon dont le sexe d'une personne est indiqué sur ses pièces d'identité et ses dossiers de santé. Toutes les provinces et les territoires canadiens sauf le Nunavut permettent aux personnes trans de modifier leur sexe légal afin de témoigner de leur identité de genre. Dans certaines compétences, les gens peuvent choisir une troisième option, autre que M ou F (habituellement X), et d'autres compétences ont rendu facultative l'indication du sexe sur les documents.

**Orientation sexuelle :** Indique vers qui une personne est érotiquement attirée ou avec qui elle veut être intime. Nous avons tendance à croire que la plupart des gens sont attirés uniquement par les hommes ou uniquement par les femmes (qu'on soit homo ou hétéro). Toutefois, des études montrent qu'en fait, la plupart des gens se situent non pas aux extrémités, mais bien quelque part entre ces deux pôles (bisexuels, allosexuels).

Certains croient pouvoir deviner l'orientation sexuelle d'une personne simplement en se fiant à son expression de genre (p. ex., les femmes qui agissent et s'habillent d'une manière androgyne ne peuvent pas être autre chose que des lesbiennes, les hommes qui sont à l'aise avec des accessoires dits féminins ne peuvent pas être autre chose que gais, etc.). C'est faux. L'orientation sexuelle diffère de l'identité de genre.

Tandis que l'expression « orientation sexuelle » fait référence au fait qu'une personne est attirée par les hommes, les femmes ou les deux, l'expression « identité de genre » concerne plutôt le sentiment profond d'être un homme, une femme ou d'un autre genre. La personne trans peut être gaie, lesbienne, bisexuelle, pansexuelle, asexuelle, hétérosexuelle ou d'un autre type d'orientation sexuelle; il n'y a pas de lien direct entre l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

**Furtif :** Personne transgenre qui garde son identité trans privée. Les personnes trans furtives expriment habituellement une identité de genre binaire, et s'identifient souvent en tant que femmes ou hommes plutôt que femmes trans ou hommes trans. De nombreuses personnes trans doivent demeurer furtives pour assurer leur propre sécurité.

**Trans ou transgenre :** Terme général utilisé pour désigner un vaste éventail d'identités et d'expériences. Les trans englobent toute personne dont le genre ressenti diffère toujours ou parfois du sexe qui lui a été assigné à la naissance. Certaines personnes trans arrivent à exprimer leur genre en public alors que d'autres trouvent que ce serait trop dangereux.

Les personnes trans comprennent les personnes intersexuées, bispirituelles et de genre non conforme. On dit des enfants qui expérimentent le genre et l'expression de genre qu'ils sont de genre créatif, indépendant ou divers.

**Transition :** Décrit les différents changements chirurgicaux, médicaux et sociaux que les gens peuvent subir pour affirmer leur identité de genre. La transition peut comprendre des volets médicaux tels que la chirurgie de la poitrine ou des organes génitaux, les traitements aux hormones ou aux bloqueurs hormonaux et des volets sociaux tels que le changement de nom et de pronom.

**Transphobie :** Peur et haine irrationnelles ou peu réalistes des personnes trans. Comme tous les préjugés, la transphobie repose sur des stéréotypes négatifs et sur des idées fausses qui servent de prétexte à la haine, à la discrimination, au harcèlement et à la violence. Elle englobe des comportements négatifs à l'égard des personnes trans qui peuvent commencer par le mégenrage et le deadnaming et mener à l'agression, à la violence et au meurtre.

**Bispirituel :** Terme employé dans certaines communautés autochtones pour désigner l'identité sexuelle, de genre, culturelle et/ou spirituelle. Ce terme général a été créé en anglais (two-spirit) pour témoigner de la complexité des façons dont les Autochtones comprennent le genre et la sexualité et de la longue histoire de diversité sexuelle et de genre des cultures autochtones. Le terme peut englober les rôles de genre intersexués, multiples et/ou non binaires, les identités non hétérosexuelles et tout un éventail d'identités, de pratiques et de rôles culturels incarnés par les personnes bispirituelles. La colonisation et le système des pensionnats autochtones ont imposé un cadre de genre binaire à de nombreuses nations qui avaient un éventail d'identités de genre acceptables.

### Évolution du langage

Les termes employés pour décrire les personnes trans changent très rapidement. Les termes désuets (et probablement offensants) que vous pouvez avoir entendus au sujet des communautés trans comprennent « hermaphrodite », « transsexuel THF ou TFH », « personnes trans en phase préopératoire, postopératoire et non opératoire », « opération de changement de sexe », « réassignation sexuelle chirurgicale » et « androgyne ».

Nous vous encourageons à vous tenir au courant des termes appropriés à mesure que la terminologie évolue en consultant périodiquement le glossaire ou le vocabulaire d'une organisation LGBTABI crédible de votre communauté.

# Qui sont nos membres trans ?

Les trans sont issus de tous les milieux et ils sont présents au sein de toutes les races, classes, cultures et orientations sexuelles. En milieu syndiqué, on en trouve dans les usines de fabrication, les hôtels, les commerces de détail, les organismes gouvernementaux et les foyers de soins infirmiers – bref, dans tous les grands secteurs de l'économie.

La discrimination en emploi est l'un des plus grands problèmes que vivent les trans. Les personnes trans qui se dévoilent sont particulièrement susceptibles de faire l'objet de harcèlement et de transphobie. Le fait de les obliger à se dévoiler peut les exposer à la violence et au danger transphobe.

Certains de nos membres trans vivent une transition chirurgicale, médicale ou sociale au même lieu de travail. D'autres arrivent sur nos lieux de travail à mi-chemin de leur transition et certains membres trans ont besoin de changements du lieu de travail leur rendant celui-ci accessible indépendamment de toute procédure médicale.

Certains de nos membres trans passent inaperçus au quotidien. Ils ont un genre binaire et sont furtifs au sujet de leur identité trans. Ils ont l'air de femmes ou d'hommes et cela ne saute pas aux yeux qu'ils sont trans.

Certains de nos membres vivent ouvertement leur transition dans tous les aspects de leur vie (à la maison, dans leur vie sociale et familiale) sauf au travail – en dépit du malaise dévastateur que cela crée – par peur du rejet, du ridicule, du harcèlement, de la violence et d'un congédiement.

D'autres vivent ouvertement en tant que trans dès qu'ils entrent en fonctions.

D'autres encore quittent leur emploi (bien rémunéré, syndiqué, avec avantages sociaux), parce qu'ils craignent, avec raison, que l'employeur et leurs collègues ne rendent le climat de travail trop hostile à leur endroit s'ils se dévoilent ou vivent une transition au travail. D'autres quittent leur emploi parce qu'ils ont besoin de soins chirurgicaux d'affirmation de genre et n'ont pas suffisamment de congés et d'avantages sociaux au travail.

Ces membres ont tous droit au respect et à une protection.

Ce guide a été conçu pour permettre aux militantes et militants syndicaux de soutenir les personnes trans en milieu de travail, pour que les syndicats puissent leur permettre de se dévoiler ou de vivre une transition au travail si elles le souhaitent de façon plus sécuritaire et pour défendre les droits des personnes trans, où qu'elles en soient dans leur vie. Ce guide indique comment dresser un plan de transition ou de soutien pour les membres trans.

Personne ne devrait avoir à choisir entre son gagne-pain et le respect.





# Droits au travail des personnes trans

Comme tous les autres membres de la population canadienne, les personnes trans sont protégées par la *Charte canadienne des droits et libertés* (particulièrement contre la discrimination fondée sur le sexe en vertu de l'article 15) et par le *Code criminel du Canada* contre l'agression et le harcèlement. En 2017, cela a été rendu plus explicite par l'addition de l'identité et de l'expression de genre aux motifs de distinction illicite prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. De plus, le *Code criminel* prévoit des interdictions précises sur les crimes haineux contre les personnes trans.

La législation sur les droits de la personne de toutes les compétences canadiennes indique clairement que les personnes trans et non binaires ont droit à une protection contre la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'expression de genre et l'identité de genre en matière d'emploi.

En outre, les lois sur le travail de toutes les compétences canadiennes attribuent aux employeurs et aux syndicats une obligation d'adapter le milieu de travail aux besoins des personnes trans pourvu que cela n'impose pas une contrainte excessive.

La législation provinciale donne des droits à la protection de la vie privée aux personnes trans afin de protéger les renseignements personnels et sur la santé à leur sujet (y compris le fait qu'elles sont trans). Cela empêche les employeurs et les dirigeants syndicaux de dévoiler l'identité des personnes trans contre leur gré.

La législation des provinces canadiennes sur l'indemnisation pour accident du travail peut protéger les personnes trans contre l'intimidation, et elle permet habituellement aux personnes trans de demander une indemnisation si elles subissent des blessures physiques ou psychologiques au travail.

Nos conventions collectives protègent les personnes trans en vertu de la disposition qui garantit à tous les travailleurs et les travailleuses un milieu de travail dénué de harcèlement. De nombreuses conventions collectives peuvent et devraient

être améliorées de manière à protéger explicitement les personnes trans et à élargir leurs options et leur accès aux congés et aux avantages sociaux (voir les modèles de dispositions à l'annexe 2, à la page 34).

L'ensemble de ces droits signifie en général que les personnes trans peuvent employer les noms, les pronoms, les uniformes et les espaces genrés correspondant à leur identité de genre. Elles ont le droit de ne pas se faire harceler, attaquer ou dévoiler au travail. On ne peut pas leur attribuer des emplois qui les gardent hors de la vue du public parce qu'elles sont trans et on ne peut pas exiger qu'elles attendent pour être reconnues d'avoir subi une chirurgie ou suivi une procédure juridique. Les femmes trans doivent pouvoir utiliser les toilettes et les vestiaires des femmes et les hommes trans doivent pouvoir utiliser les espaces pour hommes s'ils le souhaitent. Il faut prendre des dispositions spéciales pour les personnes non binaires qui peuvent avoir besoin d'installations de genre neutre afin de participer pleinement aux activités dans les lieux de travail canadiens.

Toutefois, puisque la situation des personnes trans varie, il peut être nécessaire d'ajouter aux dispositions des conventions collectives un plan de transition individualisé dressé de concert avec la travailleuse ou le travailleur et indiquant comment l'employeur et le syndicat l'aideront à réaliser ses projets de transition ou à se faire reconnaître en milieu de travail.

## Processus et étapes de la transition

La transition est un long processus. Généralement, quand la travailleuse ou le travailleur est prêt à discuter de son plan de transition avec l'employeur et le syndicat, c'est le fruit de plusieurs années de réflexion et de préparation. Il se peut même que la personne trans exprime son genre depuis un certain temps en dehors du lieu de travail. Pour bien des trans, le lieu de travail est le dernier endroit où dévoiler son véritable genre.

C'est au tout début de la transition que la travailleuse ou le travailleur a le plus besoin de soutien – quand sont faits les premiers pas vers l'expression de leur véritable genre, que le nom est changé et que l'entourage est informé des projets.

À partir du moment où la travailleuse ou le travailleur dévoile son intention de transition, le besoin de soutien au travail se fait sentir. C'est à ce stade que les dossiers doivent être adaptés et que l'entourage doit commencer à utiliser le nouveau nom de la personne (si elle décide d'en choisir un) et le pronom approprié à son sujet, qu'un accès sécuritaire aux vestiaires, toilettes, etc., doit lui être assuré et que la solidarité de l'entourage doit entrer en jeu pour assurer sa sécurité et protéger son droit à la dignité. C'est le soutien dont la travailleuse ou le travailleur trans a besoin, et l'employeur ainsi que le syndicat ont pour obligation légale de le lui apporter.

Certains travailleurs et travailleuses, et particulièrement les personnes non binaires, au genre fluide, bispirituelles ou agenres, peuvent utiliser des termes et des toilettes de genre neutre et auront besoin de l'aide du syndicat depuis le moment où ils sont engagés afin que leur intégration et leur présentation aux autres travailleuses ou travailleurs se déroulent sans heurt.

Une des erreurs les plus courantes des employeurs et des syndicats est de présumer que la transition n'a pas lieu tant que les interventions chirurgicales n'ont pas été achevées et/ou que la travailleuse ou le travailleur n'a pas changé légalement son nom. C'est un peu comme refuser d'accommoder une femme enceinte tant que le bébé n'est pas né.

Les employeurs et les syndicats ne peuvent pas attendre pour agir que le nom soit légalement changé et que la chirurgie, la thérapie hormonale, etc., aient eu lieu. L'idée d'attendre que la personne trans ait subi une ou plusieurs interventions chirurgicales ne tient pas compte de la réalité du processus de transition et ne tient surtout pas compte du fait que la chirurgie n'est pas toujours le but ultime de la transition.

Effectuer une transition en milieu de travail peut être tout aussi libérateur que terrifiant.



# Les personnes trans et la loi

La loi est claire : il est illégal de faire preuve de discrimination envers les personnes trans (voir la section intitulée « Droits au travail des personnes trans » pour obtenir de plus amples renseignements).

## A - Reconnaissance explicite

Les personnes trans ont toujours été protégées par la *Charte canadienne des droits et libertés* et les lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne interdisant la discrimination fondée sur le sexe.<sup>2</sup> L'identité de genre a été reconnue en tant que motif de distinction illicite dans toutes les compétences canadiennes.

## B - Obligations de l'employeur

L'employeur :

- N'a pas le droit d'exercer une discrimination fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre dans l'embauche, la formation ou la promotion des trans;
- Ne peut pas congédier l'employée ou l'employé trans parce qu'il effectue sa transition ou qu'il sort du placard (qu'il informe son entourage de sa transsexualité);
- Doit donner aux trans l'accès à des toilettes, à un uniforme et à un code vestimentaire appropriés pendant et après la transition;
- Doit respecter le droit à la vie privée et la dignité de la travailleuse ou du travailleur;
- Doit collaborer et, au besoin, adapter ses dossiers en ce qui a trait aux pensions, aux assurances médicales et de santé, à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec, etc., afin de les rendre conforme à l'identité de genre de la travailleuse ou du travailleur trans;
- Ne peut pas refuser à une travailleuse ou à un travailleur trans l'accès à des prestations d'assurances privées qui sont offertes à d'autres travailleuses et travailleurs ayant d'autres besoins médicaux (p. ex., si la perruque est couverte en cas de cancer, elle devrait l'être également si une personne trans en a besoin);

- Doit consulter les représentantes et représentants syndicaux et collaborer avec eux;
- A la principale responsabilité légale d'accommoder la travailleuse ou le travailleur jusqu'au point de contrainte excessive.

## C - Obligations du syndicat

Le syndicat :

- Est tenu de représenter équitablement tous ses membres;
- Doit collaborer avec la travailleuse ou le travailleur et avec l'employeur s'il y a lieu de prendre des mesures d'adaptation;
- Doit défendre les travailleuses et les travailleurs dont les droits sont menacés ou bafoués;
- Doit fonctionner d'une manière qui exclut la discrimination et le harcèlement;
- A la responsabilité de voir à ce que l'employeur honore son obligation de prévenir le harcèlement au travail et de défendre les travailleuses et travailleurs qui en font l'objet;
- Doit respecter la vie privée des membres;
- Doit diffuser de l'information (et s'assurer que l'employeur fait de même) sur l'équité, le harcèlement et l'obligation d'adaptation.

## D - Obligations de la travailleuse ou du travailleur :

- Communiquer avec le syndicat et l'employeur;
- Produire les renseignements médicaux nécessaires en rapport avec l'emploi;
- Collaborer et participer à l'identification et à la mise en œuvre des mesures d'adaptation appropriées, le cas échéant.

## Soins de santé d'affirmation du genre

La transition est un processus chirurgical, médical et social qui aide à mieux faire correspondre à leur genre les corps, les identificateurs publics et les expressions des personnes trans.

<sup>2</sup> Ces protections constitutionnelles existent bel et bien dans la législation. Cependant, comme tout autre droit, il y a eu des cas où leur défense devant les tribunaux a été infructueuse. Demandez des conseils juridiques pour déterminer si vous pouvez vous prévaloir de ces droits.



Au Canada, on croyait jadis que c'est la chirurgie qui faisait le trans. On croyait aussi qu'il n'y avait que des expressions de genre masculine et féminine, et on ne parlait guère des personnes de genre non conforme, de genre queer ou non binaires et de leurs transitions. Or, il y a actuellement de nouvelles façons d'être pour les personnes trans.

Il n'y a pas d'unique manière de vivre en tant que personne trans. Ce ne sont pas toutes les personnes trans qui vivent une transition chirurgicale, médicale ou sociale. Il s'ensuit qu'il ne saurait y avoir un plan de soutien convenant à toutes les personnes trans.

C'est pourquoi ce guide ne peut indiquer que des points à se rappeler au cours de l'établissement d'un plan de soutien d'affirmation du genre à l'égard d'un membre trans dans votre lieu de travail. Il faut toujours se rappeler d'axer le plan sur le membre avec lequel on travaille.

Les personnes trans se heurtent à différents obstacles à l'accès à des soins de santé appropriés et sécuritaires, et de nombreux fournisseurs de services de santé ne savent pas comment assurer des soins appropriés aux personnes trans.

L'accès à des soins médicaux d'affirmation de genre est souvent restreint par un quelconque gardien des soins de santé. Dans certaines compétences, les personnes trans doivent avoir consulté plusieurs évaluateurs et thérapeutes au cours des mois ou des années précédant la prestation de services de transition chirurgicaux ou médicaux. Il arrive souvent qu'un diagnostic psychiatrique soit nécessaire pour accéder à des soins d'affirmation de genre, même s'il n'y a pas nécessairement quelque chose qui « cloche » chez les personnes trans.

Certains des services dont les personnes trans ont besoin (comme l'électrolyse ou le counseling) ne sont pas couverts par les régimes provinciaux d'assurance-maladie.

Il est courant d'exiger que les personnes trans subissent un traitement aux hormones pendant des mois ou des années avant de pouvoir accéder à des chirurgies d'affirmation de genre. Cela expose de nombreuses personnes trans à un dévoilement non souhaité et à la transphobie, et ce ne sont pas toutes les personnes trans qui veulent subir une hormonothérapie. Il est de plus en plus courant de juger que la pratique exemplaire consiste à permettre aux personnes trans d'accéder aux soins médicaux dont elles ont besoin sans imposer des périodes d'attente ou des obstacles inutiles.

Dans les cas où les personnes trans ont accès à des soins chirurgicaux, il arrive souvent que les listes d'attente soient longues et que les interventions se déroulent en de nombreuses phases, et des révisions chirurgicales comportant leur propre liste d'attente peuvent être nécessaires.

Les personnes trans qui optent pour la chirurgie ont tendance à être en meilleure santé avant celle-ci que la plupart des personnes qui en subissent en raison d'une maladie. Il s'ensuit qu'elles s'en remettent d'ordinaire plus rapidement et qu'elles sont susceptibles d'avoir moins de restrictions à leur retour au travail.

Les interventions chirurgicales d'affirmation de genre ne sont pas des procédures facultatives. Les personnes trans qui n'ont pas accès aux soins dont elles ont besoin ont des taux de dépression et d'anxiété élevés et courent un risque de suicide très élevé. Les chirurgies d'affirmation de genre et l'hormonothérapie sont des traitements médicaux très fructueux – et peuvent sauver des vies.

### **Soins chirurgicaux d'affirmation de genre**

On appelait jadis les interventions chirurgicales sur des personnes trans « opération de changement de sexe » ou « chirurgie de réassignation sexuelle ». Ces termes sont maintenant désuets. Nous qualifions désormais de soins d'affirmation de genre l'éventail des services médicaux et sociaux dont les personnes trans peuvent avoir besoin. Ce nouveau terme enlève l'accent des interventions chirurgicales et le met sur la capacité de chaque personne trans de déterminer ce qui lui convient. De plus, il indique que la personne trans ne procède pas à un « changement » de sexe ou de genre mais plutôt à une affirmation de ce qui est déjà son identité de genre.

Les chirurgies ayant trait à la transition sont coûteuses et difficiles d'accès, et elles ne conviennent pas à toutes les personnes trans. Les soins non chirurgicaux d'affirmation du genre, comme les bloqueurs hormonaux et l'hormonothérapie, peuvent eux aussi être inaccessibles ou ne pas convenir à certaines personnes. Les chirurgies ayant trait à la transition peuvent comprendre la génitoplastie, l'ablation des organes génitaux, la chirurgie d'affirmation de genre au haut du corps ou l'augmentation mammaire, la féminisation faciale et la plastie de la pomme d'Adam.

## Soins médicaux d'affirmation de genre

Les autres soins médicaux que les personnes trans peuvent souhaiter recevoir sont l'hormonothérapie permettant de développer les caractéristiques sexuelles secondaires, l'électrolyse et l'épilation au laser ou à la cire. De plus, les personnes trans peuvent porter des vêtements spéciaux pour s'aplanir les organes génitaux externes ou la poitrine et porter des prothèses mammaires ou pénienues. Très peu de ces articles sont couverts par les régimes provinciaux ou territoriaux d'assurance-maladie. Tant que nos efforts d'action politique n'auront pas permis de régler ce problème, nous devrions négocier l'assujettissement des articles nécessaires en question aux régimes d'avantages sociaux que prévoient nos conventions collectives.



# Dresser un plan de transition ou de soutien

Les membres trans qui effectuent une transition en milieu de travail peuvent vouloir un plan de transition.

Les travailleuses ou travailleurs trans à l'égard desquels des mesures d'adaptation doivent être prises parce que les pronoms personnels utilisés à leur égard, leur identité de genre ou leur expression de genre exigent une action de l'employeur et du syndicat peuvent avoir besoin d'un plan de soutien.

En tant que minimum, le plan de transition ou de soutien devrait énoncer des objectifs, fixer un délai et une procédure pour la divulgation aux collègues de travail et prévoir les changements d'identification et de documentation, des modifications aux toilettes et vestiaires, des moyens d'empêcher le harcèlement ainsi que l'accès à des congés pour raisons médicales (au besoin).

Dresser un plan de transition ou de soutien n'équivaut pas à négocier des « droits spéciaux ». Les personnes trans ne demandent rien de « spécial » – elles veulent simplement un lieu de travail, un vestiaire et des toilettes où elles sont en sécurité, le droit de se faire appeler par leur nom, le droit de bénéficier de mesures d'adaptation et le droit d'être désignées selon le sexe qu'elles choisissent. Ce sont des droits que la plupart des gens tiennent pour acquis alors que pour protéger ces droits fondamentaux des trans, il faut que des mesures particulières soient prises.

## A - Convenir d'un processus

La clé d'une transition réussie est la collaboration de l'employeur et du syndicat avec la travailleuse ou le travailleur afin de déterminer ses besoins et de convenir d'un processus de transition. Il n'y a pas deux personnes qui vivent leur transition de la même manière. Il faut donc que le plan de transition soit flexible. Tout se fait très rapidement pour certains, très lentement pour d'autres. Il y a des trans qui ne sortent du placard qu'une fois la transition terminée. Le volet des procédures médicales et chirurgicales du plan de transition pourrait devoir être modifié au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Certaines personnes trans peuvent avoir besoin d'un plan dès leur entrée en fonction pour être reconnues en tant que précieux membres de nos syndicats et de nos milieux de travail.

Il faut notamment répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les noms et les pronoms appropriés devant figurer sur les insignes nominatifs, les calendriers de travail, les documents financiers, les portes de bureaux, etc.?
- Faut-il prévoir une formation ou une sensibilisation des collègues, des clients ou des patients et, dans l'affirmative, à quel stade et qui s'en chargera?
- L'employé veut-il informer ses supérieurs, collègues, clients ou patients de sa transition et, dans l'affirmative, tient-il à s'acquitter de cette tâche ou préfère-t-il la laisser au syndicat ou à l'employeur?
- La travailleuse ou le travailleur trans est-elle ou il adéquatement couvert par les politiques en vigueur sous les rapports de la confidentialité, du harcèlement et de l'assurance, sinon, quels changements leur apportera-t-on pour qu'elle ou il le soit?
- Comment réagir au harcèlement, aux réactions hostiles ou à un intérêt importun?

## B - Énoncer les objectifs

Le plan de transition ou de soutien devrait commencer par une énonciation claire des objectifs de toutes les parties intéressées (la travailleuse ou le travailleur, l'employeur et le syndicat). Par exemple :

- L'employée ou l'employé conserve son poste dans son lieu de travail actuel;
- Le syndicat, les collègues et l'employeur voient à ce qu'elle ou il jouisse des mêmes droits que tous les autres en matière de respect de la vie privée, de sécurité, de code de conduite, etc., en milieu de travail;
- L'employeur et le syndicat traitent les problèmes de harcèlement de façon rapide et décisive;
- À sa demande, l'employée ou l'employé peut bénéficier de mesures d'adaptation à un poste comparable dans le lieu de travail si sa réintégration échoue à son poste actuel;
- L'employeur et le syndicat voient à ce que l'employée ou l'employé bénéficie des mesures d'adaptation nécessaires quant aux congés pour raisons médicales, aux vestiaires et toilettes, aux changements documentaires et d'identification et aux protections d'assurances;

- L'employeur, le syndicat et l'employée ou l'employé collaborent pour régler les problèmes qui se posent pendant la transition.

### **C - Vie privée et confidentialité**

Les travailleuses et travailleurs trans ont droit à leur vie privée. Il ne doit y avoir aucune divulgation inopportune de renseignements médicaux. Parler avec d'autres personnes du statut d'une personne trans sans son consentement explicite, c'est la faire sortir du placard de force et c'est une atteinte à sa vie privée. La protection s'applique au deadnaming et aux images qui pourraient dévoiler le statut de trans.

C'est particulièrement important parce qu'il arrive souvent que les personnes trans se font poser des questions attentatoires à leur vie privée au sujet de leur corps, de leurs identités et de leurs relations pour aucune raison valable. C'est également important parce que le dévoilement forcé des personnes trans peut les exposer à de la violence et même à la mort.

Modèle de disposition du plan de transition ou de soutien :

**« Jusqu'à présent, les seules personnes au courant de cette situation sont (insérer les noms). La communication de cette information à d'autres doit se faire de façon sensible et respectueuse de la vie privée de l'employée ou de l'employé et seulement si elle est nécessaire à l'atteinte de nos objectifs. »**

La communication peut être « nécessaire » si elle s'adresse aux personnes directement impliquées dans l'administration du processus, comme par exemple un médecin ou la personne qui autorise les paiements à la caisse de retraite. Cela n'inclut pas les collègues, les clients ni les cadres hiérarchiques, et toute atteinte à la vie privée doit être traitée avec grand sérieux, comme le seraient d'autres commérages sur la situation médicale ou sociale de toute autre personne. Il est entendu que le fait de divulguer la situation d'un trans est une forme de harcèlement qui compromet la sécurité physique et émotionnelle de la personne harcelée.

Le plan de transition ne doit faire l'objet de discussions et n'être communiqué que pour gérer les attentes et réduire au minimum les réactions inappropriées.

### **D - Personnes-ressources**

Le plan de transition devrait préciser qui sont les personnes-ressources du syndicat et de l'employeur pour la travailleuse ou le travailleur. Ces personnes sont appelées à jouer un rôle proactif en voyant à ce que la transition se déroule de façon harmonieuse et en réglant les conflits ou les problèmes de harcèlement qui peuvent survenir en milieu de travail.

Modèle de disposition du plan de transition :

**« À compter de ce jour, la personne-ressource de la direction à laquelle l'employé doit s'adresser tout au long de sa transition et de sa réintégration au milieu de travail est (insérer le nom du cadre, surveillant ou représentant des RH). La personne-ressource du syndicat est (insérer le nom de la personne déléguée ou intervenante, du membre du comité syndical, de la présidente ou du président d'unité, etc.). »**

### **E - Qui doit savoir?**

Le plan de transition doit préciser quand et comment l'employée ou l'employé prévoit informer ses collègues, supérieurs et clients de son genre et des pronoms à employer à son sujet, si elle ou il le souhaite.

Il n'y a pas de besoin ou d'obligation d'indiquer à tous les membres du lieu de travail qu'une travailleuse ou un travailleur est trans ou reçoit des soins chirurgicaux d'affirmation de genre à moins qu'elle ou il le demande. Il y a de nombreuses raisons juridiques de ne pas divulguer des renseignements personnels ou médicaux. Il est impossible de remettre dans le placard une personne qu'on en fait sortir accidentellement.

Cette information n'a lieu d'être communiquée que si la personne connaissait l'employée ou l'employé avant et que la relation se poursuivra ou pour s'assurer que les nouveaux nom et pronom d'une personne trans soient respectés.

Certains trans préfèrent se charger eux-mêmes d'informer leurs collègues (parfois grâce à une lettre) alors que d'autres préfèrent que la direction ou le syndicat s'en charge.

## F - Divulguer, mais à quel point ?

Il n'est pas plus permis de divulguer des renseignements médicaux sur une personne trans que sur tout autre employé. Cela vaut aussi pour les détails relatifs à sa transition, à moins que la personne trans les communique volontairement.

Le fait de poser des questions personnelles est non seulement importun, mais il peut aussi être considéré comme une forme de harcèlement.

Les ressources du CTC, de votre syndicat ou des organisations locales de trans ou de LGBTABI devraient être mises à la disposition des personnes représentant la direction et le syndicat — qu'il y ait ou non des personnes trans connues en milieu de travail. La tenue d'ateliers ou d'autres formes de formation sur les trans ou les LGBTABI est un autre moyen de favoriser la sensibilisation générale au sujet des trans ou de la transition.

Il sera utile de garder les ressources en question à portée de la main. Les travailleuses ou les travailleurs trans devraient pouvoir recommander de distribuer ces ressources dans leur entourage immédiat ou peut-être de procéder à une distribution plus large. Cela donnerait aux gens de l'information générale de base et l'employée ou l'employé individuel ne se sentirait pas responsable d'éduquer tout le monde.

Il ne faut distribuer des ressources pendant la transition d'une travailleuse ou d'un travailleur ou l'intégration d'une travailleuse ou d'un travailleur trans qu'après avoir avisé la personne en question et pourvu qu'elle y consente.

## G - Le bon moment

Si elles ne changent pas d'emploi, certaines personnes trans s'absentent du travail pendant une courte période et y reviennent une fois qu'elles ont changé légalement de nom, après une intervention chirurgicale ou médicale ou à tout autre moment qu'elles choisissent. Cela leur permet d'y revenir avec un nouveau nom et un nouveau rôle de genre (par exemple, après des vacances). Il convient alors, quelques jours avant leur retour, de fournir de l'information de base à leurs collègues pour qu'ils aient le temps de s'adapter (mais pas trop, pour éviter les spéculations et le harcèlement).

Si la travailleuse ou le travailleur reprend le travail dans un nouveau lieu, il n'est probablement pas nécessaire d'informer des collègues ou des gestionnaires de sa transition. La décision de partager cette information lui revient. Certains trans peuvent avoir besoin d'un plan de soutien dès le premier jour afin que tous les membres du milieu de travail respectent leur nom, leurs pronoms et leur utilisation d'espaces genrés. Les personnes-ressources devraient garder le contact avec la travailleuse ou le travailleur pour s'assurer qu'elle ou il ne se heurte pas à un obstacle. Il ne devrait pas incomber à la travailleuse ou au travailleur de voir à ce que ses collègues de travail comprennent son identité et son expression de genre et la ou le traite de façon respectueuse.

## H - Adapter l'identification et la documentation

À la demande de la travailleuse ou du travailleur, tous les dossiers du lieu de travail doivent être mis à jour pour témoigner de son nom et de son genre, y compris, sans y être restreints, les éléments suivants :

- Listes d'ancienneté
- Insignes nominatifs
- Répertoires téléphoniques et d'adresses électroniques
- Cartes d'identification ou badges
- Listes de sécurité
- Certificats de métier
- Dossiers d'assurances
- Dossiers sur les pensions
- Permis, etc.

Si ces documents sont sous le contrôle exclusif de l'employeur, ils doivent être adaptés immédiatement. L'employeur ne peut pas exiger que d'autres pièces d'identité (par exemple, d'identification auprès du gouvernement) soient d'abord modifiées, à moins qu'un lien direct n'existe entre le dossier du personnel et le dossier gouvernemental (p. ex., dans le cas des certificats de métier, des dossiers sur les pensions, des permis et des dossiers d'assurances).

Par contre, tous les dossiers doivent impérativement être adaptés dès que le changement légal de nom entre en vigueur.

Une fois tous les dossiers adaptés, l'ancien nom et l'ancien genre de la personne trans ne doivent plus figurer dans aucun dossier du personnel. Il n'existe pas vraiment de raison valable pour justifier la conservation d'un dossier de la transition ou de l'identification antérieure de la personne.

Modèle de disposition du plan de transition :

**« L'employeur et le syndicat adapteront tous les dossiers de l'employé ainsi que les répertoires pour qu'ils témoignent du nom et du genre de l'employé et ils verront à ce que tous les documents liés au lieu de travail (par exemple, au niveau des pensions et des assurances) soient également adaptés. Aucun dossier relatif au nom ou au genre antérieur ne sera conservé. »**

### **I - Modifications globales du lieu de travail**

L'obligation d'adaptation impose aux employeurs la responsabilité proactive de concevoir leurs lieux de travail dans l'optique de l'effectif le plus diversifié possible.

À cette fin, les employeurs devraient créer des toilettes neutres et/ou inclusives. Les uniformes et les politiques sur les uniformes devraient être suffisamment souples pour être adaptés au choix de la travailleuse ou du travailleur dans les cas où des uniformes genrés existent.

### **J - Toilettes, vestiaires et autres espaces genrés**

Les trans veulent, comme tout le monde, avoir accès à des toilettes où leur sécurité et leur dignité sont protégées.

Il incombe à l'employeur de fournir des installations sanitaires sécuritaires à tous les membres du personnel, quels que soient leur situation chirurgicale, leur sexe légal ou leur genre. De nombreux lieux de travail ont des toilettes inclusives, qui sont plus sécuritaires et plus inclusives pour les personnes non binaires, les personnes soignantes et certaines personnes trans. Toutefois, si des toilettes inclusives sont disponibles, les travailleuses et les travailleurs trans ne devraient pas être tenus de les utiliser simplement parce qu'elles et ils sont trans – elles et ils ont le droit d'accéder aux toilettes genrées qui correspondent à leur genre, si elles et ils le souhaitent, qu'elles et ils aient commencé ou fini de subir des interventions chirurgicales.

Comme l'a fait valoir Courtney Sharp, militante trans :

**« Les employeurs qui veulent trouver des solutions finissent par en trouver. Ceux qui ne veulent pas trouver de solutions ont tendance à se servir du problème comme excuse pour congédier l'employé. Bien sûr que les gens sont préoccupés par la question des toilettes. Sauf que tout le monde doit aller aux toilettes. Si votre grande inquiétude est de savoir ce qu'une personne a entre les jambes, c'est vous qui n'êtes pas à votre place. En bout de ligne, les trans doivent avoir accès à des toilettes sécuritaires où leur dignité est respectée. »**

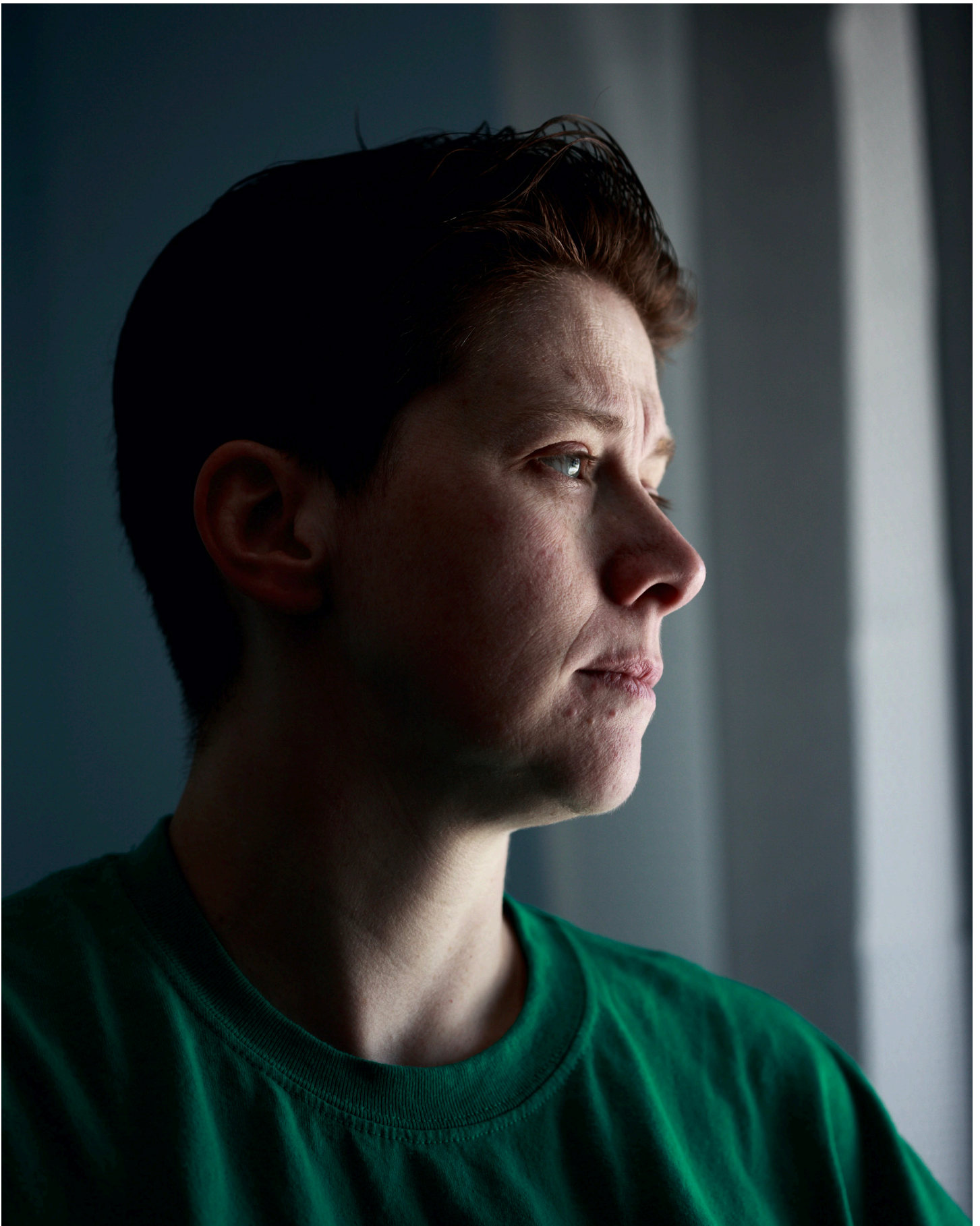
L'employeur et la travailleuse ou le travailleur doivent s'entendre sur le moment où celle-ci ou celui-ci commencera à utiliser la toilette correspondant à son genre, pour que l'employeur soit prêt à l'appuyer et pour répondre aux préoccupations des autres. Il ne faut pas refiler à la travailleuse ou au travailleur le fardeau d'apaiser les craintes des autres.

La travailleuse ou le travailleur peut préférer avoir accès à une toilette à cabine unique (verrouillable) pour garantir sa sécurité et sa dignité. L'employeur doit accéder à sa demande. Toutefois, il n'en tient qu'à la travailleuse ou au travailleur d'utiliser les mêmes toilettes genrées à cabines multiples que les autres membres de son genre. Les travailleuses et les travailleurs trans ne peuvent pas être obligés d'utiliser des toilettes à cabine unique, et les toilettes doivent être situées près de leur poste de travail et rapidement accessibles. Si les toilettes sont éloignées de la zone de travail, le temps de pause doit être adapté en conséquence.

L'employeur et le syndicat doivent indiquer clairement à tous les membres de leur personnel que les trans ont le droit d'utiliser les installations sanitaires qui correspondent à leur identité de genre et que la collaboration de tout le monde est souhaitée. Les personnes non binaires peuvent choisir les toilettes qu'elles utilisent.

Les malaises ou les préjugés des collègues de travail ne sont pas protégés par la législation sur les droits de la personne.

Cela signifie que les collègues ne peuvent pas refuser d'utiliser un espace genré parce qu'une personne trans l'emploie, ni harceler cette personne dans cet espace car cela serait discriminatoire.



Comme pour les toilettes, l'employeur est tenu de voir à ce que la travailleuse ou le travailleur trans ait accès à un vestiaire conforme à son genre.

### **K - Uniformes et codes vestimentaires**

La travailleuse ou le travailleur trans doit pouvoir s'habiller conformément à son identité de genre et doit simplement respecter les mêmes normes vestimentaires que les autres.

Dans le cas des travailleuses ou travailleurs qui procèdent à une transition en milieu de travail, le plan de transition devrait indiquer quand et comment la tenue vestimentaire commencera à témoigner de la nouvelle identité de genre, de préférence sur préavis à l'employeur et au syndicat pour protéger la travailleuse ou le travailleur contre toute négativité.

S'il faut porter un uniforme au travail et si l'uniforme est différent selon le sexe (c'est-à-dire s'il y a un uniforme pour les hommes et un autre pour les femmes), il revient à la travailleuse ou au travailleur de choisir lequel porter. Les travailleuses et les travailleurs non binaires peuvent choisir le code vestimentaire qu'elles ou ils suivront. Si elles ou ils optent pour un changement d'uniforme, il faut leur fournir un nouvel uniforme à leur taille ou confectionné sur mesure.

Les divers détails pratiques, comme la question de savoir qui paye l'uniforme, doivent être abordés conformément aux politiques en vigueur sur des sujets similaires (p. ex., pendant la grossesse).

En règle générale, il faut que la politique sur l'uniforme permette des choix réels avec lesquels tout le monde se sent à l'aise (non sexistes et adaptés aux différentes tailles).

### **L - Avantages sociaux et couverture d'autres dépenses médicales**

Au niveau médical, les travailleuses et les travailleurs trans ont plusieurs besoins médicaux identiques à ceux du reste de la population active et il faut que ces besoins soient satisfaits exactement de la même manière que toute autre exigence médicale.

Les soins de santé d'affirmation de genre ne sont pas cosmétiques ou facultatifs (voir la section sur les soins de santé d'affirmation de genre pour obtenir de l'information précise sur l'éventail des soins disponibles).

Les trans et les travailleuses et travailleurs en transition peuvent avoir besoin d'assurances médicales pour couvrir le coût de toute chirurgie et des congés à court terme ou des soins à domicile, du counseling, des médicaments sur ordonnance pour la thérapie hormonale, de l'épilation et des vêtements et prothèses nécessaires pour vivre leur vie.

La couverture des soins d'affirmation de genre par les régimes de santé publics peut varier selon le lieu de résidence au Canada. Dans certaines provinces, plusieurs des coûts ont été désassurés et ensuite réassurés ou l'accès a été élargi. Le mouvement syndical préconise la couverture publique des soins d'affirmation de genre ou, à défaut de celle-ci, la négociation de leur couverture en vertu des régimes offerts en milieu de travail.

Bon nombre de régimes d'avantages sociaux prévoient déjà certaines de ces protections (par exemple, la thérapie hormonale, la perruque et les prothèses mammaires sont peut-être déjà prévues pour les personnes qui survivent au cancer). Il ne peut y avoir de discrimination d'accès en ce qui concerne ces protections.

Il faut négocier avec les employeurs une protection d'assurance pour les soins d'affirmation de genre tout en continuant de réclamer leur réintégration à la liste des protections des régimes provinciaux d'assurance-maladie.

Revendication :

**« L'employeur donnera instruction à son assureur d'ajouter (aux régimes collectifs d'avantages sociaux) les chirurgies d'affirmation de genre pour les membres et leurs familles. Il demandera à son assureur d'ajouter (aux régimes collectifs d'avantages sociaux) les médicaments d'affirmation de genre, y compris l'hormonothérapie, les bloqueurs hormonaux et le Lupron pour les membres et leurs familles.**



***De plus, il prévoira des protections pour les dépenses liées à la transition (par exemple, les perruques, l'électrolyse, les prothèses mammaires et péniennes, les sous-vêtements de contention, les bandes thoraciques, les maillots de bain à l'avenant, les implants mammaires remplis de gel de silicone ou de solution saline, les soutiens-gorge spéciaux pour les prothèses, la rééducation vocale, le counseling, les frais de déplacement pour raisons médicales, etc.). »***

### **M - Plan pour lutter contre le harcèlement**

Toutes les travailleuses et tous les travailleurs ont droit à la protection de leur dignité et de leur sécurité au travail. Les employeurs sont légalement tenus de fournir un lieu de travail exempt de harcèlement aux membres de leur personnel et de les protéger contre le harcèlement des surveillants, des collègues, des clients et du public.

Les politiques et procédures en matière de harcèlement doivent être modifiées pour inclure les motifs illicites de harcèlement que sont l'identité de genre et l'expression de genre afin de reconnaître directement les risques auxquels font face les trans. Une formation négociée sur le harcèlement (pour les cadres et les travailleuses et travailleurs) doit porter sur le harcèlement fondé sur l'identité de genre et l'expression de genre.

Le harcèlement et d'autres formes de discrimination transphobe sont sans doute ce que les trans craignent le plus. Une réaction hostile de la direction et des collègues constitue une menace pour leur santé émotive, psychologique et physique. Les trans sont trop souvent victimes de harcèlement avec menaces, d'isolement, de questions et de commentaires importuns et dérangeants, d'agressions verbales et même parfois d'agressions physiques. Il arrive que des supérieurs ou des collègues refusent d'appeler la personne trans par le nom ou le pronom de son choix. Tous ces comportements constituent du harcèlement et sont illégaux selon la législation fédérale et provinciale sur les droits de la personne.

Le stress associé au fait d'être trans ou à la transition est aggravé de façon exponentielle lorsqu'il y a harcèlement et intimidation en milieu de travail.

Disons les choses clairement : les trans peuvent faire face à un danger réel et leur perception de ce danger est aiguë, voire débilitante. Il est absolument essentiel que le syndicat et la direction prennent la situation au sérieux et agissent de façon proactive afin de soutenir l'employée ou l'employé en transition. Pour ce faire, il faut effectuer un suivi à intervalles réguliers auprès de l'employée ou de l'employé et faire savoir clairement à tous les collègues et supérieurs que le harcèlement ne sera toléré ni par le syndicat ni par l'employeur. Il est évident que si l'on ne réagit pas aux micro-agressions telles que les remarques, les insinuations, les blagues et les rumeurs, la situation va s'aggraver pour devenir intolérable et explosive. Comme les autres formes de harcèlement, la transphobie empoisonne nos milieux de travail et ne nous aide pas à croître en tant que membres de syndicats.

### **N - Collègues et clients**

L'employeur et le syndicat se doivent de faire savoir très clairement aux cadres, aux collègues, aux clients et au public qu'ils ne tolèrent pas le harcèlement et qu'ils apprécient la contribution de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs, y compris les trans.

Il serait bon de remettre aux collègues qui manifestent des préoccupations par rapport à un employé ou à un supérieur trans de la documentation relative aux politiques du lieu de travail sur la discrimination et le harcèlement. Il serait bon de leur faire savoir qu'ils sont tenus de travailler en collaboration avec tous les employés, peu importe leur identité de genre (ou leur race, leur sexe, leur religion ou leurs capacités, etc.), sinon la politique sur le harcèlement s'applique. Être mal à l'aise n'est pas une raison valable pour harceler une personne.

Les employeurs essaient parfois de muter les employés en transition pour qu'ils ne travaillent pas avec le public. Les trans ont le droit au maintien dans leur emploi normal. La jurisprudence en matière de droits de la personne révèle clairement que les préférences des clients ne peuvent pas justifier des pratiques discriminatoires.

## **O - Dans le lieu de travail**

Il faut que toutes les parties travaillent ensemble pour assurer le maintien dans le lieu de travail au même poste qu'avant.

Cependant, si la travailleuse ou le travailleur trouve la réintégration trop difficile, elle ou il doit négocier une solution de rechange avec l'employeur et le syndicat. Cette solution pourrait notamment inclure un poste ailleurs dans l'entreprise, de préférence dans la même classification.

L'employeur et le syndicat devraient effectuer un suivi constant de l'environnement de travail en maintenant le contact avec la travailleuse ou le travailleur pour confirmer que la solution de rechange est efficace. Si la solution de rechange pose un problème d'ancienneté, le syndicat doit aborder la situation de la même manière que dans tout autre cas d'adaptation.

## **P - Rendre le lieu de travail de genre neutre**

Afin qu'il soit accueillant pour tous les travailleurs et les travailleuses, y compris les personnes trans et non binaires, il vaut mieux que le lieu de travail soit non généré. Nous avons hérité des générations antérieures des espaces séparés selon le genre binaire. Nous avons l'obligation d'élargir notre point de vue afin que tout le monde se sente bienvenu dans le lieu de travail.

Le syndicat peut non seulement créer et élargir les espaces de genre neutre dans ses bureaux et encourager nos employeurs à en faire autant, mais aussi modifier la façon dont nous parlons des activités syndicales. Songez à rectifier la surreprésentation des hommes dans les postes de direction syndicale d'une manière qui ne crée pas des espaces réservés aux femmes. Si une collègue de travail est sur le point d'accoucher, invitez des personnes de tous les genres à la réception-cadeau pour bébé. Ne tenez pas pour acquis que seules les personnes qui s'identifient en tant que femmes pourraient être des parents biologiques, et modifiez nos conventions collectives en conséquence. Assurez-vous qu'il y ait des produits menstruels dans toutes les toilettes, et non seulement celles qui sont destinées aux femmes. Reconnaissez les personnes qui participent à vos événements, qui se présentent à votre comptoir ou qui prononcent des discours au cours de réunions syndicales sans employer des termes générés.

## **Q - Autres stratégies de création d'espaces plus sécuritaires**

Nous avons l'habitude de déterminer le sexe et le genre des personnes que nous rencontrons en nous fondant sur leur apparence ou l'orthographe de leur nom.

Cela peut nous porter à mégenrer accidentellement les personnes que nous rencontrons, habituellement en nous trompant de pronom (il/elle) ou de salutation (monsieur/madame, confrère/consœur). Pour être vraiment inclusifs, nous devons cesser de faire cela.

Prenez pour habitude de ne tenir pour acquis le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou le pronom approprié d'aucune personne. Employez des termes de genre neutre dans toute la mesure du possible. Par exemple, quand vous vous adressez à un groupe, vous pouvez parler des gens, des collègues ou des personnes. Quand vous rencontrez une personne et entendez son nom pour la première fois, prenez le temps de vous renseigner discrètement sur le pronom à employer à son sujet afin de ne pas la mégenrer. Si vous n'avez pas l'occasion de vous renseigner, ne devinez pas : employez des noms neutres tels que « personne » et les pronoms en conséquence à son sujet jusqu'à ce que vous puissiez vous renseigner et vous assurer du genre à utiliser. Ne vous contentez pas de demander quels pronoms vous devez employer à l'égard de personnes qui risquent d'être trans à votre avis; renseignez-vous pleinement. Vous serez ainsi plus respectueux envers les personnes trans et cela permettra à tout le monde de comprendre pourquoi il importe de se renseigner.





# Les trans au-delà du lieu de travail

Il est illégal d'exercer de la discrimination contre les personnes trans au Canada, ce qui ne les empêche pas de faire quotidiennement l'objet de discrimination dans la collectivité. Commentaires méprisants, refus de soigner, refus de servir, harcèlement verbal et physique, agressions violentes – voilà des exemples d'actes discriminatoires directs et indirects vécus par les trans.

Des personnes trans se font couramment refuser l'accès à des logements et à des services. Elles se font souvent tourner en ridicule par des fournisseurs de services et d'autres clients. Quand elles arrivent à obtenir des services de santé, elles sont souvent obligées d'expliquer leurs besoins aux personnes qui les fournissent.

Au niveau médical, les problèmes vont du refus de traitement – même pour les maladies qui n'ont rien à voir avec la transsexualité – au comportement ridiculisant et abusif (comme les questions attentatoires et médicalement impertinentes) des professionnels de la santé à la difficulté d'accès à un suivi médical régulier et à l'impossibilité d'accéder aux procédures médicales nécessaires à une transition.

Les trans ont aussi des problèmes juridiques particuliers lorsque leur statut d'homme, de femme ou de personne non binaire est en cause, à savoir dans le cadre de l'obtention d'un certificat de sécurité, de l'immigration, et ainsi de suite. Il arrive souvent que les documents d'identité des personnes trans ne correspondent pas à leur genre, qu'elles ne ressemblent pas à la personne figurant sur leur photo ou que leurs références d'emploi ne portent pas leur nom et leur genre actuels.

Les syndicats jouent un rôle très important parce qu'ils influencent l'opinion publique, qu'ils exercent des pressions sur les gouvernements et qu'ils travaillent en collaboration avec les groupes de justice sociale. Ils occupent une position de leadership au sein du mouvement féministe, du mouvement de défense du système de santé et des services sociaux et de la lutte pour l'accès à l'égalité des lesbiennes et des gais, entre autres. Notre mouvement peut mettre les compétences et les connaissances développées dans ces domaines à profit pour faire avancer le combat des trans pour l'égalité et la dignité.

## **Journée internationale de la visibilité trans**

La Journée internationale de la visibilité trans est un événement annuel qui se déroule le 31 mars et qui sert à commémorer les personnes trans, à sensibiliser les gens à la discrimination à l'égard des personnes trans du monde entier et à célébrer les contributions qu'elles apportent à la société. Elle a été instituée par la personne transgenre Rachel Crandall, du Michigan, aux États-Unis en 2009.

## **Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (IDAHoT)**

La Journée internationale contre l'homophobie a été créée au Québec en 2003 pour commémorer la décision de l'Organisation mondiale de la santé, prise en 1990, de cesser de considérer l'homosexualité comme une maladie mentale. La transphobie y a été assujettie en 2009 « pour donner une dimension précise à la question trans et lutter contre son invisibilité ». En 2015, la biphobie a été ajoutée afin de reconnaître les problèmes précis auxquels les personnes bisexuelles doivent faire face. Actuellement, nous marquons la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie pour attirer l'attention sur la violence et la discrimination dont font l'objet les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles, trans, intersexuées et autres personnes ayant des orientations sexuelles, des identités de genre ou des expressions de genre et des caractéristiques sexuelles diverses.

## **Jour du souvenir trans (JST)**

Chaque année, le 20 novembre, les communautés trans et leurs alliés commémorent solennellement le Jour du souvenir trans. Au cours d'événements tenus dans tout le Canada, nous commémorons les personnes tuées chaque année à cause de leur identité ou expression de genre. La plupart des victimes sont des personnes trans féminines de couleur qui accomplissaient un travail du sexe. C'est la violence transphobe, jumelée à d'autres conditions sociales – telles que la pauvreté, le racisme, le sexisme et la discrimination fondée sur les capacités – qui a donné lieu à la plupart des décès de personnes trans.

Votre section locale ou loge syndicale peut et devrait organiser ou participer à des événements à l'occasion de ces journées importantes pour les trans.



Traduction : Toilettes de genre neutre. Toute personne peut employer ces toilettes.

# Action syndicale en matière de transsexualité

Les syndicats ont la responsabilité de défendre tous leurs membres en milieu de travail. La convention collective est un outil crucial. C'est en veillant à son application et en défendant les travailleuses et les travailleurs trans qu'on fait de la convention un outil efficace. Votre syndicat peut :

- Reconnaître son obligation de représenter les travailleuses et travailleurs trans en milieu de travail.<sup>3</sup>
- Ajouter l'identité de genre et l'expression de genre à nos dispositions contre la discrimination et le harcèlement.
- Négocier des prestations d'assurances pour les traitements médicaux nécessaires à la vie en tant que personne trans et à la transition d'affirmation de genre. Non seulement les trans se font-ils refuser l'accès aux soins de santé du système public pour ce qui est des dépenses liées à la transition, mais ils se font aussi parfois refuser des prestations d'assurance privées qui sont accessibles à d'autres membres.
- Voir à ce que toute l'information recueillie sur les employées et employés soit conservée de manière confidentielle. Cette mesure est tout particulièrement importante dans le cas des travailleuses et travailleurs trans qui ne veulent pas sortir du placard au travail.
- Négocier une formation sur le harcèlement qui étudie aussi les problématiques de l'identité de genre et de l'homophobie. Faisons savoir clairement à l'employeur que le syndicat contestera toute tentative de discrimination à l'endroit d'un membre trans.
- Négocier des plans de transition et de soutien qui comprennent un congé de transition, des protections d'assurances et une stratégie de transition en milieu de travail.<sup>4</sup>
- Voir à ce que l'employeur honore son obligation d'adaptation.
- Faire savoir à nos membres trans que leur contribution syndicale est importante et que nous voulons connaître leur point de vue.
- Ajouter les revendications trans aux autres revendications en matière de droits de la personne que le syndicat appuie.
- Recruter des trans dans les comités syndicaux, y compris (sans y être restreints) le comité sur les droits de la personne.
- Faire savoir publiquement dans nos rangs que le syndicat appuie les droits des trans.
- Donner une formation en droits de la personne – notamment sur les problèmes vécus par les trans – à l'intention des membres du comité exécutif, des déléguées et délégués syndicaux et d'autres représentantes et représentants syndicaux.
- Voir à ce qu'il y ait des installations sanitaires de genre neutre appropriées sur les lieux d'événements syndicaux.
- Encourager les déléguées et les délégués aux formations et événements syndicaux à employer le genre indiqué sur les insignes nominatifs et les cartes-tentes afin de ne pas se mégenrer les uns les autres.
- Couvrir les problématiques trans dans la formation des délégués syndicaux, la négociation collective, les cours sur les droits de la personne, etc., au niveau local et à l'échelle du syndicat.
- Organiser des séances d'information à l'intention des membres et des représentantes et représentants syndicaux.
- Publier des articles sur les batailles politiques pour l'égalité des trans dans le bulletin syndical.
- Diffuser la position antidiscriminatoire du syndicat et publier des nouvelles sur les mesures prises par le syndicat pour lutter contre la discrimination.
- S'assurer qu'aucun don du syndicat n'appuie des organisations qui excluent les trans ou discriminent à leur égard.
- Réserver des places d'affinité aux membres trans et non binaires au cours d'événements syndicaux afin qu'ils puissent se mobiliser et s'entraider.

<sup>3</sup> Le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique s'est prononcé contre un syndicat qui avait fait preuve de discrimination à l'égard d'une membre transsexuelle en omettant de la représenter adéquatement. Le Tribunal a ordonné au syndicat de lui verser 5 000 \$ pour atteinte à la dignité et de rembourser sa rémunération perdue.

<sup>4</sup> À l'Université York, la section locale du SCFP qui représente les assistants à l'enseignement et membres à temps partiel du corps professoral a dernièrement réalisé une percée en négociant des dispositions sur le congé de transition transsexuelle.

Actions individuelles :

- Renseignons-nous et écoutons : les personnes trans sont bien placées pour nous dire de quel type d'aide elles ont le plus besoin.
- Ne comptons pas sur les personnes trans pour nous sensibiliser. Si nous leur imposons cette tâche, il faudra leur verser un salaire suffisant pour vivre contre leur travail et leurs efforts émotifs.
- Respectons la vie privée des personnes trans et protégeons les renseignements personnels à leur sujet.
- Discutons avec les membres du comité de négociation des moyens de mieux représenter nos membres trans.
- Enrichissons nos connaissances. Consultons les ressources indiquées dans ce document ou une organisation servant les personnes trans dans notre communauté.
- Soutenons un membre trans dans notre lieu de travail.
- Stoppons le harcèlement – ne restons pas les bras croisés devant les blagues offensantes, les insinuations ou le harcèlement.
- Prenons l'habitude de nous renseigner sur les pronoms à employer et utilisons des termes de genre neutre, dans toute la mesure du possible, pour décrire le travail et les activités syndicales.

**Essayons de surmonter notre malaise pour un temps, histoire de voir s'il ne disparaîtrait pas de lui-même.**

**Nous sommes tous des êtres humains et nous avons tous des particularités qui nous sont propres.**



Traduction : Voici à quoi ressemble une personne trans

# Lignes directrices à l'intention des représentantes et représentants

Votre soutien est crucial. Vous pouvez protéger la vie privée, la dignité et la sécurité de la travailleuse ou du travailleur et vous pouvez exiger que les autres fassent de même. Vos actions auront un impact sur l'aboutissement de la transition.

Vous avez sans doute l'impression d'être très mal informé sur les questions trans pour être d'une aide quelconque – mais le membre trans qui a besoin de votre soutien est probablement votre meilleure ressource. Écoutez-le, laissez-le vous renseigner s'il en a envie. Ce n'est pas nécessaire d'avoir tout un bagage de connaissances sur l'identité et l'expression de genre, mais il faut tout de même apprendre quels sont les meilleurs moyens d'aider la personne trans qui commence à travailler dans votre lieu de travail ou qui se dévoile ou procède à sa transition en milieu de travail. Laissez-vous guider par les grands principes syndicaux que sont la dignité, la sécurité et l'égalité de traitement, et vous vous en sortirez admirablement. D'autres ressources et suggestions de lecture figurent dans ce document.

Pour commencer, il convient d'utiliser le nouveau nom de la travailleuse ou du travailleur et le pronom approprié dès qu'on vous le demande. Si vous ne connaissez pas le pronom approprié, renseignez-vous discrètement. Posez aussi la deuxième question critique, qui est celle de savoir quel pronom vous devriez employer en traitant avec l'employeur. Certains membres peuvent se sentir à l'aise de vous révéler leur genre mais ne pas souhaiter en faire autant avec le patron. Le syndicat a pour obligation spéciale d'éviter de discriminer à l'endroit des membres trans, et c'est ce qu'il convient de faire.

Vous devez donner le pas en vous assurant que la travailleuse ou le travailleur soit toujours désigné par le nom et le pronom appropriés et en mettant fin aux propos importuns et blessants lorsque vous en êtes témoin.

**« Il est très important de changer notre manière de désigner la personne qui sort du placard pour créer un environnement de travail où le respect règne. Dans mon unité, les gens ont de la difficulté à comprendre cela. »**

***Il m'arrive encore aujourd'hui de les reprendre quand ils parlent. Il y en a certains que j'ai dû reprendre tellement souvent qu'il a fallu que je les prévienne que leurs agissements étaient du harcèlement passible de sanctions disciplinaires. »***

## ***Un représentant syndical d'expérience***

Bien qu'il soit possible que des amis et collègues se trompent et utilisent parfois le mauvais pronom ou l'ancien nom de l'employé, il est crucial que la personne trans soit convaincue – par les paroles et les actions de son entourage – qu'elle est supportée dans ce qui peut constituer ce qu'elle a fait de plus courageux et de plus nécessaire de sa vie. Le mégenrage et le deadnaming sont des violations des droits de la personne qui peuvent comporter un dédommagement spécial s'ils sont pratiqués intentionnellement pendant des procédures judiciaires.

Si vous savez ou si vous apprenez qu'une personne a subi une transition par le passé, vous n'avez pas le droit de divulguer cette information ni d'interroger la personne à ce sujet. Le passé est le passé. Le statut de personne trans d'une travailleuse ou d'un travailleur ainsi que ses projets ayant trait à la chirurgie ou les détails de son anatomie sont des renseignements personnels et sur la santé qui devraient être protégés en vertu de la législation provinciale ou fédérale sur la protection de la vie privée.

Si, à un moment donné, vous vous adaptez mal au style ou à l'apparence personnelle ou physique de la personne trans, gardez-le pour vous. Faites preuve de compassion – cette personne fait probablement preuve de plus de courage que la plupart d'entre nous en ferons preuve de toute notre vie.





# Aide-mémoire pour la réunion sur le plan de soutien d'affirmation de genre

- Demandez au membre quels sont son nom et le pronom personnel à employer à son sujet. Notez-les et n'employez plus jamais son nom antérieur ou le pronom qui y correspond, à moins que le membre vous le demande explicitement (par exemple, s'il ne s'est pas dévoilé à l'employeur ou aux autres membres). Si ce nom et ce pronom change, employez les nouveaux. Chaque fois.
- Reconnaissez à quel point il a dû être difficile pour la personne trans de prendre la décision de vous parler.
- Rassurez-la en confirmant que vous garderez le tout confidentiel. Et faites-le.
- Dites que vous êtes là pour l'aider et que vous avez besoin de suggestions sur les mesures les plus utiles à prendre.
- Parlez-lui des dates charnières du processus et rassurez-la que vous la suivrez pendant le processus entier.
- Demandez-lui si elle souhaite informer le directeur, surveillant ou représentant des RH et, dans l'affirmative, quand. Demandez-lui si elle souhaite que vous le fassiez à sa place ou si elle préfère le faire tandis que vous l'accompagnez.
- Demandez-lui si des congés pour traitements seront nécessaires et s'il est possible d'avoir une idée de la date et de la durée des traitements. Assurez-vous de préciser que les dispositions normales sur les congés de maladie s'appliquent.
- Si la personne pose des questions sur les protections auxquelles elle a droit, offrez-lui d'examiner le régime d'avantages sociaux avec elle.
- S'il existe une politique sur l'uniforme ou un code vestimentaire, discutez avec la personne de la façon et du moment où elle voudra en traiter.
- Enquerrez-vous de ses besoins en ce qui a trait aux toilettes et aux vestiaires et assurez-vous de lui dire que vous l'appuyez dans sa volonté d'utiliser les installations qui correspondent à son identité de genre.
- Dressez avec elle une liste de tous les cas où il peut y avoir lieu de modifier son nom et son genre, comme par exemple les insignes nominatifs, les étiquettes de porte de bureau, les calendriers de travail, les adresses de courriel, les systèmes et les documents de paye, les documents des régimes d'avantages sociaux et de retraite, les certificats professionnels ou de cours qui seront affichés et les registres des membres du syndicat.
- Prenez des dispositions spéciales pour protéger sa vie privée si elle doit utiliser son nom antérieur à des fins de paye ou d'impôt. Il en sera ainsi si elle n'a pas changé légalement de nom.
- Dites-lui que vous ferez tout votre possible pour assurer son maintien dans son poste actuel si elle le souhaite et qu'elle y a droit.
- Préparez-vous à discuter d'horaires et d'emplacements de travail différents, etc., si la personne souhaite être transférée dans un nouveau service et recommencer « à neuf » à un certain stade de sa transition.
- Cherchez à savoir ce qu'elle penserait d'un éventuel plan de sensibilisation au harcèlement dans l'ensemble du lieu de travail.
- Donnez suite à toutes les mesures dont vous avez convenu.
- Faites un suivi périodique, observez de façon proactive pour repérer les signes de difficultés chez les supérieurs et les collègues.
- Tenez l'employeur responsable de la rectification immédiate de toute discrimination ou de tout harcèlement.

# Lignes directrices pour les membres trans

Il faut beaucoup de courage pour être une personne trans ou non binaire en milieu de travail. Votre syndicat est là pour protéger votre dignité et votre sécurité. Les représentantes et les représentants syndicaux ne savent sans doute pas tout ce qu'il y a à savoir sur la transition, mais ils savent très bien comment représenter les travailleuses et les travailleurs qui ont besoin de soutien.<sup>5</sup>

- Demandez une rencontre avec la direction et la représentante ou le représentant, l'intervenante ou l'intervenant ou le membre du comité syndical avec lequel vous vous sentez à l'aise pour entamer le processus. Si vous le souhaitez, faites-vous accompagner d'une personne amie.
- Expliquez que vous avez besoin d'un plan de transition ou d'un plan de soutien.
- Indiquez vos attentes par rapport à l'évolution de votre transition en milieu de travail, si vous en prévoyez une.
- Indiquez le nom et les pronoms que vous voudriez que les gens emploient au travail.
- Énoncez vos échéances le plus clairement possible.
- Indiquez vos sujets d'inquiétude.
- Précisez quels sont vos besoins.
- Expliquez les mesures que vous vous attendez que vos interlocuteurs prennent et précisez le type de soutien qui vous serait le plus utile.
- Expliquez-leur à quoi ils peuvent s'attendre pour ce qui est de votre changement d'expression de genre et votre besoin d'une toilette et d'un vestiaire genrés ou de genre neutre et dans quel délai il faudrait que ce besoin soit comblé.
- Entendez-vous sur la désignation d'une personne-ressource de l'employeur et du syndicat.
- Discutez des options possibles en cas de difficulté à votre poste ou lieu de travail actuel.
- Posez les questions que vous avez relativement aux assurances et aux congés.

- Vous n'avez pas à répondre aux questions intimes. Si une personne dépasse les bornes, dites-le.
- Insistez sur votre droit à la vie privée et à la confidentialité.

## En milieu de travail :

- Signalez sans tarder tout problème de harcèlement. Il est vital que la direction et le syndicat y mettent un terme avant que la situation ne dégénère.
- Si les toilettes ou les vestiaires ne sont pas appropriés, dites-le à l'une des personnes-ressources. Expliquez précisément la nature du problème et le correctif que vous souhaitez.
- Continuez de produire des certificats médicaux valides et courants comme l'exige la convention collective quand vous revenez au travail après un congé de maladie, etc.
- Essayez de maintenir votre concentration au travail. De concert avec vos personnes-ressources, établissez une stratégie afin de prévoir une relève si les choses se compliquent.
- Insistez pour que des pronoms neutres soient employés et que des espaces de genre neutre soient mis à votre disposition si vous en avez besoin.
- Attendez-vous à du respect. Vous serez un modèle de courage et de dignité pour les autres.



<sup>5</sup> Si vous éprouvez des difficultés avec une représentante ou un représentant syndical local, changez-en, ou encore communiquez avec un membre d'un comité (droits de la personne, condition féminine) ou avec une permanente ou un permanent de votre centrale syndicale pour obtenir l'aide dont vous avez besoin.

# Annexe 1 : Jurisprudences

## **Ferris v. Office and Technical Employees Union, Local 15, (1999) 36 C.H.R.R. D/329 (Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique)**

Une plainte en droits de la personne a été déposée par Leslie Ferris relativement au traitement qui lui était réservé en tant que transsexuelle au travail. En particulier, madame Ferris a voulu dénoncer la manière dont le syndicat a traité une plainte relativement au fait qu'elle utilisait les toilettes des femmes. Le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a conclu que le syndicat n'avait pas bien représenté madame Ferris et il l'a condamné à 5 000 \$ de dommages pour atteinte à sa dignité.

Madame Ferris est une femme trans qui cumulait vingt années de service pour l'entreprise qui l'employait. Une collègue s'était plainte du fait qu'un homme utilisait les toilettes des femmes. Le syndicat avait négligé de consulter madame Ferris et de mener dûment une enquête.

Au cours de l'audience sur la plainte en droits de la personne, le médecin de madame Ferris est venue témoigner de l'impact qu'avait sur une femme trans le fait que l'on conteste qu'elle soit vraiment une femme. Elle a fait valoir qu'une telle contestation était de nature à susciter de la détresse, des sentiments de honte et d'humiliation, de la colère et de la gêne.

Le Tribunal a convenu que les personnes trans sont particulièrement vulnérables à la discrimination. Elles portent souvent tout le poids de l'incompréhension et de l'ignorance de la société au sujet de l'identité de genre. Dans le contexte du lieu de travail, l'utilisation des toilettes est souvent matière à controverse, et l'absence de connaissances, de sensibilité et de respect pour toutes les parties intéressées peut nuire grandement à la santé émotionnel de la personne transgenre.

Le Tribunal s'est dit d'avis que le syndicat avait simplement acquiescé au fait que l'employeur avait donné pleine légitimité à la plainte anonyme et à sa caractérisation implicite de la plaignante en tant que problème exigeant un accommodement. L'incapacité inexplicite du syndicat à consulter madame Ferris a entraîné des dommages considérables pour sa santé, ses finances, sa dignité et son estime de soi.

L'omission du syndicat de s'occuper dûment de la plainte relative aux toilettes contrevenait donc au Code et une ordonnance a été rendue contre le syndicat.

## **M.L. et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec c. Maison des jeunes, (1998), 33 C.H.R.R. D/623 (Tribunal des droits de la personne du Québec)**

M.L. avait été embauchée par la Maison des jeunes comme travailleuse de rue en vertu d'un contrat initial d'une durée de quatre mois. Suivant une évaluation positive de son travail, elle a obtenu un autre contrat d'une durée plus longue. M.L. était en processus de transition au moment de la conclusion de ces contrats. Elle vivait depuis plusieurs mois en tant que femme dans tous les aspects du quotidien et elle utilisait un prénom féminin, sauf au travail. Vers la fin de son deuxième contrat, elle a informé son employeur de sa transition. Peu après, l'employeur l'a avisée qu'il mettait fin à son contrat et il ne lui a pas offert d'autre poste.

Le Tribunal a déclaré que le motif illicite de discrimination du « sexe » tel qu'énoncé à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec englobe la transition d'un sexe à l'autre et il s'est dit d'avis que le congédiement et le refus de réembaucher M.L. étaient fondés sur son statut de transsexuelle. Il a donc accordé des dommages à M.L.

## **Sheridan v. Sanctuary Investments Ltd., (1999), 33 C.H.R.R. D/467 (Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique)**

Madame Sheridan, femme trans, avait saisi le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique d'une plainte concernant le refus d'une boîte de nuit de lui permettre d'utiliser les toilettes des femmes. Le Tribunal a déclaré ce refus discriminatoire et ordonné à la boîte de nuit de permettre aux femmes trans d'utiliser les toilettes des femmes. Un médecin appelé à témoigner a qualifié de « significatif » le fait de pouvoir utiliser les toilettes appropriées et il a ajouté que le fait d'en empêcher les personnes transsexuelles était pour elles une « source de détresse ».

**Montreuil c. Banque Nationale du Canada, le 5 février 2004 (Tribunal canadien des droits de la personne)**

Le Tribunal canadien des droits de la personne a fait droit à une plainte de Micheline Montreuil. Madame Montreuil n'avait pas subi de chirurgie d'affirmation de genre et n'avait pas l'intention d'en subir. Malgré ce fait, le Tribunal est arrivé à la conclusion que la Banque Nationale du Canada s'était rendue coupable de discrimination fondée sur le sexe parce que sa décision de ne pas embaucher madame Montreuil a été influencée par son impression que la plaignante allait se servir de son poste pour faire campagne pour les droits des trans.

**Kimberly Nixon c. Vancouver Rape Relief Society, (2006), S.C.C.A. 365**

Le 1 février 2007, la Cour suprême du Canada a rejeté la demande de pourvoi de Kimberly Nixon, mettant ainsi fin à une action en justice relative à une plainte déposée 12 ans plus tôt contre la Vancouver Rape Relief Society. La candidature de madame Nixon, une femme trans, au cours de formation des bénévoles qu'elle souhaitait suivre afin de devenir conseillère pour la Vancouver Rape Relief Society a été rejetée. Elle a déposé une plainte fondée sur les droits de la personne. La Cour a déclaré que le comportement de la Society répondait aux critères de la discrimination, mais que l'article 41 du Human Rights Code prévoyait une exemption. En effet, cet article permet aux organismes de charité ou sociaux d'accorder la préférence aux membres d'un groupe identifiable. Dans ce cas-ci, la Society n'acceptait les conseillères que parmi les femmes nées femmes et élevées en tant que femmes. Il convient de faire remarquer que le tribunal inférieur avait fait valoir qu'une exclusion du cours de formation des bénévoles était loin d'être du même ordre qu'une exclusion d'un restaurant à cause de caractéristiques trans.

Contrairement à l'entreprise à but lucratif qui fournit des services au grand public ou qui recrute en son sein, et contrairement à un organisme bénévole ouvert à tous, la Rape Relief Society s'identifie comme étant un organisme qui s'adresse uniquement aux femmes et définit son groupe cible comme étant constitué de femmes nées femmes.

Cette décision est considérée comme un recul pour les trans. Son impact sera toutefois limité, car la situation précise s'applique aux organismes sociaux et de charité régis par la législation de la Colombie-Britannique sur les droits de la personne.

**Hogan, Stonehouse, A.B. and McDonald v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario As represented by the Minister of Health and Long-Term Care, 2006 H.R.T.O. 32**

En 2006, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a tranché en faveur de trois trans qui ont contesté le retrait de la chirurgie d'affirmation de genre (appelée réassignation sexuelle chirurgicale ou RSC à l'époque) de la liste des services couverts par l'OHIP, le régime provincial d'assurance-maladie de l'Ontario. Les plaignants étaient en processus de transition lorsque le financement public de la RSC a été interrompu. La décision confirme que l'identité de genre est un motif illicite de discrimination couvert sous « sexe » et sous « handicap », le cas échéant. Le gouvernement s'est rendu coupable d'avoir violé les droits des plaignants en ne continuant pas à financer une procédure qui avait déjà été entamée. Cependant, le Tribunal n'a pas obligé le gouvernement à réassurer la RSC. Le mouvement syndical a joint ses efforts à ceux des militantes et militants trans pour appeler à la réassurance de la RSC. En mai 2008, le gouvernement de l'Ontario a enfin ramené la RSC sur la liste des services couverts.

**A.B. v. Minister of Transportation and Minister of Government Services (entente, H.R.T.O. 2006)**

Une entente est intervenue dans le dossier d'une plainte relative à un changement de désignation de sexe sur le permis de conduire et le certificat de naissance avant une chirurgie d'affirmation du genre. Le ministère des Transports avait pour pratique (mais non pour politique écrite) de ne changer la désignation de sexe sur le permis de conduire qu'une fois la chirurgie réalisée.

Pour le changement de désignation de sexe sur le certificat de naissance, la *Loi sur les statistiques de l'état civil* exige qu'une personne ait subi « l'opération de changement de sexe », mais elle ne définit pas cette expression. Au fil des années, le ministère (rebaptisé Services gouvernementaux) a présumé que cette opération était la chirurgie génitale d'affirmation de genre.

Par suite de cette entente, le ministère des Transports changera la désignation de sexe sur le permis de conduire si un médecin produit une lettre dans laquelle il déclare avoir traité ou examiné la personne et être d'avis que le changement sur le permis est approprié.

Le ministère a également convenu d'amender la *Loi sur les statistiques de l'état civil*. La règle s'applique actuellement dans la plupart des compétences canadiennes.

**Dawson v. Vancouver Police Board (No. 2) (2015) B.C.H.R.T. 54**

En 2012, une femme trans a été mégenrée et a fait l'objet de deadnaming plusieurs fois au cours de son arrestation. De plus, elle a été privée de soins médicaux critiques ayant trait à sa chirurgie d'affirmation de genre pendant qu'elle était en prison à Vancouver. Le BCHRT a conclu que la police avait violé les droits de la personne de cette femme en pratiquant le deadnaming et le mégenrage à son égard à maintes reprises, et il a accordé à la femme 12 000 \$ en dommages-intérêts.

**Oger v. Whatcott (No. 7) (2019) B.C.H.R.T. 58**

Une femme trans a posé sa candidature à une charge électorale provinciale à Vancouver. Un détracteur, William Whatcott, a publié des feuillets indiquant le nom antérieur de la candidate et comprenant une photographie d'elle qu'il a distribués dans la communauté. Le BCHRT a rendu un long jugement indiquant les types de discrimination dont les personnes trans font souvent l'objet et a conclu que M. Whatcott avait violé les droits de madame Oger. Le BCHRT a accordé à madame Oger 35 000 \$ de dédommagement pour atteinte à sa dignité et 20 000 \$ supplémentaires parce que le défendeur et son avocat avaient employé le genre et le nom antérieurs de la plaignante pendant toute la procédure et fait fi d'une ordonnance du Tribunal le leur interdisant.

**AB v. CD and ED (2019) B.C.S.C. 254**

La Cour suprême de la C.-B. a conclu qu'un garçon transgenre de 14 ans pouvait consentir à une procédure d'affirmation de genre même si son père s'y opposait. La Cour a reconnu que le fait que son père ait pratiqué le mégenrage et le deadnaming et tenté de dissuader le garçon de procéder à une transition constituait de la violence familiale en Colombie-Britannique et elle a ordonné au père d'y mettre un terme. La Cour a suspendu l'exigence d'obtention du consentement du père au changement légal de nom et de genre du garçon. Au moment de la publication du présent guide, la Cour d'appel de la C.-B. s'apprêtait à entendre l'appel du père à l'égard de la décision de la Cour suprême.



# Annexe 2 : Modèles de dispositions de convention collective et de revendications contractuelles

*Des dispositions claires dans la convention collective sont le meilleur moyen de protéger les personnes en transition au travail. Les clauses négociées sur les trans permettront aussi au syndicat de sensibiliser les membres à l'éventualité d'une telle situation avant qu'elle ne se produise et favoriseront une plus grande ouverture et acceptation en milieu de travail.*

## **Clause antidiscriminatoire :**

Ajouter les termes « identité de genre » et « expression de genre » aux motifs illicites de discrimination et à la clause sur le harcèlement.

## **Politique générale en matière de transition :**

Le syndicat et \_\_\_\_\_ conviennent de la politique générale qui suit en matière de transition qui s'applique aux employés transgenres au travail.

\_\_\_\_\_ et le syndicat mettront tout en œuvre pour protéger la vie privée et la sécurité des travailleuses et travailleurs trans en tout temps et pendant toute transition faisant l'objet de mesures d'adaptation.

À la demande de l'employée ou de l'employé, \_\_\_\_\_ adaptera tous les dossiers nécessaires et les répertoires au changement de nom et de genre de l'employée ou de l'employé et verra à ce que tous les documents liés au lieu de travail soient également adaptés. Cette mesure s'applique notamment aux insignes nominatifs, cartes d'identification, répertoires d'adresses électroniques, organigrammes, dossiers d'assurances, horaires de travail et documents sur les ressources humaines. Aucun dossier portant l'ancien nom, l'ancien sexe, l'ancien genre ou indiquant la transition de l'employée ou de l'employé ne sera conservé, sauf si la loi l'exige.

\_\_\_\_\_ fournira des toilettes et des vestiaires sécuritaires à tous les membres de son personnel. \_\_\_\_\_ et le syndicat reconnaissent que la travailleuse ou le travailleur trans a le droit d'utiliser les toilettes du genre dans lequel elle ou il

vit, qu'il ait ou non demandé ou subi des interventions chirurgicales ou modifié légalement son nom et son genre.

Des prestations d'assurance-maladie complémentaire relatives aux coûts de transition et des congés de maladie seront accordés aux employées ou employés en transition.

[Insérer toute autre politique applicable aux employées ou employés en transition en milieu de travail – par exemple, postes réservés aux personnes d'un sexe précis, code vestimentaire]

Sur avis de l'employée ou de l'employé qui souhaite effectuer une transition ou obtenir un plan de soutien de genre, ou à la demande du syndicat, \_\_\_\_\_ collaborera avec le syndicat et l'employée ou l'employé afin d'adapter un plan de transition ou de soutien aux besoins particuliers de l'employée ou de l'employé.

## **Régime collectif d'avantages sociaux :**

\_\_\_\_\_ mettra en place un régime collectif d'avantages sociaux qui prévoit les frais des soins d'affirmation de genre non couverts par les régimes provinciaux d'assurance-maladie. De plus, \_\_\_\_\_ prévoira une assurance pour toutes les dépenses liées à la transition non couvertes autrement par le régime d'avantages sociaux (par exemple, le coût des médicaments – et particulièrement des bloqueurs hormonaux et des traitements aux hormones – des perruques, des bandes thoraciques, des sous-vêtements de contention, de l'électrolyse, des prothèses mammaires et péniennes, de l'hormonothérapie, des implants mammaires remplis de gel de silicone ou de solution saline, des soutiens-gorge spéciaux pour les prothèses, de la rééducation vocale, du counseling, des frais de déplacement pour raisons médicales, etc.).

## Congé de transition

\_\_\_\_\_ accordera jusqu'à 8 semaines de congé payé à l'employée ou à l'employé qui doit subir des procédures médicales durant sa période de transition, ces congés pouvant être pris pour chaque intervention ou révision chirurgicale.

## Rendre la convention collective de genre neutre

\_\_\_\_\_ et le syndicat conviennent d'apporter des modifications à l'ensemble de la convention collective de manière à en retirer les termes selon lesquels le masculin s'applique à tous les membres et à remplacer tous les pronoms genrés (il/elle) par des termes englobants (personne/membre). Aux fins des congés, les mentions de « maternité » et de « mère » seront remplacées par « parent qui enfante » ou « employée enceinte ».





# Annexe 3 : Modèle de plan de transition ou de soutien

## Objectifs :

- L'employée ou l'employé est maintenu à son lieu de travail actuel en tant que (classification d'emploi).
- Le syndicat, les membres du personnel et (nom de l'employeur) voient à ce que (nom de la personne en transition) continue de jouir des droits qui lui sont conférés par la convention collective intervenue entre (nom de l'employeur) et (nom du syndicat) dans l'exercice de ses fonctions.
- L'employée ou l'employé bénéficie d'un accommodement à un autre poste au sein de l'entreprise s'il s'avère que l'employée ou l'employé en transition trouve trop difficile de réintégrer son ancien poste.

## Atteinte de ces objectifs :

Comme l'objectif premier est que (nom de l'employée ou de l'employé) soit maintenu à son lieu de travail actuel, il convient de prendre les initiatives suivantes.

(Le calendrier sera adapté conformément aux congés qui sont à ce stade prévus aux dates suivantes : (insérer les dates). Ce plan sera fondé sur ce calendrier mais il sera assez souple pour qu'on puisse l'adapter au besoin.)

La première chose à faire consiste à informer l'équipe de direction pour que ses membres puissent faire face aux situations et prendre des mesures immédiates en cas de conduite inappropriée. Il sera tout aussi important d'instaurer un partenariat avec le syndicat au niveau (régional ou national, selon le cas) et (insérer au besoin) au lieu de travail en vue d'une collaboration avec le directeur et l'équipe de direction de l'endroit afin d'atteindre les objectifs visés.

À ce jour, les seules personnes au courant de cette situation sont (insérer les noms appropriés : VP de l'Exploitation, représentant national du syndicat, VP des Ressources humaines, VP adjoint des Relations de travail, agent des Relations de travail, etc.).

La communication de cette information à d'autres doit se faire en fonction de la volonté de l'employée ou de l'employé et du respect de sa vie privée et seulement si elle est nécessaire à l'atteinte de nos objectifs.

## Initiatives spécifiques :

- Lecture de documentation, y compris les ouvrages de référence sur la terminologie applicable aux trans et les pratiques de travail prometteuses et des exposés d'experts en la matière.
- Présentation à l'équipe de direction et aux représentantes ou représentants syndicaux le (insérer la date).
- Établissement d'un plan d'éducation des membres du personnel à un endroit choisi par la direction et le syndicat de concert avec l'employée ou l'employé. La date doit faire l'objet d'une discussion avec l'employée ou l'employé.
- Plan de sensibilisation des autres membres du personnel qui travaillent couramment sur les lieux dressé et mis en œuvre au besoin.
- Un examen des cours et de la législation sur les droits de la personne ainsi que de leur application à la situation pourrait se révéler utile aux supérieurs immédiats.

## Obligation d'adaptation :

- Toutes les parties doivent travailler ensemble pour assurer le maintien dans le lieu de travail au même poste qu'avant.
- Un suivi constant de l'environnement de travail doit être fait en maintenant le contact avec l'employée ou l'employé pour confirmer que l'adaptation est efficace.
- Après une période raisonnable, s'il s'avère que l'employé trouve sa réintégration dans l'unité trop difficile, l'employeur et l'agent de négociation de l'unité doivent envisager d'autres options, lesquelles peuvent comprendre, sans s'y limiter, d'autres postes au sein de l'entreprise, de préférence en assurant le maintien de l'employée ou de l'employé dans sa classification.

## Pour la suite :

- Il convient d'identifier les personnes-ressources de l'employée ou de l'employé auprès de l'employeur et du syndicat et d'assurer une constance à cet égard lors de la réintégration du milieu de travail.

- (Personne-ressource de l'employeur) servira de contact des RH tout au long de la transition et de la réintégration du lieu de travail.
- L'employée ou l'employé doit signaler sans tarder tout problème au directeur, à l'agent des relations de travail ou à la représentante ou au représentant du syndicat.
- Les relations de travail et relations avec les employés assureront le soutien nécessaire à l'équipe de direction et à l'employée ou l'employé au besoin.
- Avant de rentrer au travail après une période de congé de maladie, l'employée ou l'employé doit s'assurer que ses documents médicaux demeurent valides comme l'exigent le régime d'assurances médicales et la convention collective.

Remarque : Seules certaines de ces dispositions seraient nécessaires dans le cas d'un plan de soutien d'une employée ou d'un employé trans ayant besoin d'aide en l'absence de soins d'affirmation de genre. Dans ce cas, les mentions des congés et de la réintégration seraient omises et des dispositions claires au sujet des besoins précis de la personne trans seraient incluses. Ces dispositions pourraient porter sur le nom et les prénoms appropriés et l'accès aux toilettes appropriées.



# Appendix 4 : Ressources multimédias

## Organisations nationale et internationales

Association professionnelle mondiale pour la santé des personnes transgenres : <https://www.wpath.org/>  
 Trans PULSE Canada : [transpulsecanada.ca](http://transpulsecanada.ca)  
 Egale Canada : [egale.ca](http://egale.ca)  
 Association professionnelle canadienne pour la santé transgenre (CPATH) :  
<http://cpath.ca/fr/>  
 Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité :  
<http://ccgsd-ccdgs.org/fr/>

## Liste des organisations régionales

Dressée par la Société canadienne du sida :  
<https://www.cdnaids.ca/fr/ressources-importantes-dappui-transgenre/>

## Ressources syndicales

### Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Pronoms et diversité des genres :  
[https://cupe.azureedge.net/sites/cupe/files/pronouns\\_fr.pdf](https://cupe.azureedge.net/sites/cupe/files/pronouns_fr.pdf)

### Division de la C.-B. du SCFP

Pronoun Video :  
[https://www.cupe.bc.ca/cupe\\_bc\\_launches\\_video\\_on\\_appropriate\\_pronoun\\_use](https://www.cupe.bc.ca/cupe_bc_launches_video_on_appropriate_pronoun_use)  
<https://player.vimeo.com/video/226046415>

Soyez des alliés.es de la diversité des genres :  
<https://scfp.ca/soyez-des-alliees-de-la-diversite-des-genres>

### Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

Des milieux de travail accueillants pour les personnes trans : Guide à l'intention des gestionnaires, des syndicats et du personnel (comprend des modèles de message de courriel et de communications à l'intention des collègues de travail :  
<http://syndicatifpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/afpc-milieux-travail-accueillants-personnes-trans-2018.pdf>

Fiche d'information « Des milieux de travail accueillants pour les personnes trans » :  
<http://psacunion.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/trans-inclusive-tips-2018-fr.pdf>

Toilettes neutres en milieu de travail :  
<http://psacunion.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/gender-inclusive-washroom-fr-4page.pdf>

### Unifor

Travailleuses et travailleurs en transition :  
[https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/unifor-pride-workers-in-transition\\_fr\\_fin\\_web.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/unifor-pride-workers-in-transition_fr_fin_web.pdf)

### Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

Jour du souvenir trans, le 20 novembre 2018 :  
[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Trans\\_Day\\_Remembrance/2018/TransgenderDay-Nov20-2018-8x11-FR.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Trans_Day_Remembrance/2018/TransgenderDay-Nov20-2018-8x11-FR.pdf)

Comment être un(e) allié(e) des personnes trans au travail :  
[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/How\\_to\\_be\\_trans\\_ally\\_2019/How-To-Be-Ally-2019-FR.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/How_to_be_trans_ally_2019/How-To-Be-Ally-2019-FR.pdf)

Pourquoi on lutte en faveur de la cause des trans dans la société :  
[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Trans\\_Day\\_Remembrance\\_2017/HRED\\_WhyTransInclusion\\_2017\\_FR.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Trans_Day_Remembrance_2017/HRED_WhyTransInclusion_2017_FR.pdf)

Conseils sur la négociation des clauses non sexistes et non hétérosexistes dans les conventions collectives :  
[http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/UFCW-LGBTQ-Action-card\\_V4\\_FR-email.pdf](http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/UFCW-LGBTQ-Action-card_V4_FR-email.pdf)

Interventions chirurgicales liées à la réassignation sexuelle financées par l'État :  
[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Publicly\\_Funded\\_Transition\\_Posters/SRS\\_genderAssignment\\_8.5x11\\_FR\\_2018.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Publicly_Funded_Transition_Posters/SRS_genderAssignment_8.5x11_FR_2018.pdf)

## Rapports et sondages pertinents

The Trans PULSE Project (Ontario), au sujet des effets de l'exclusion sociale et de la discrimination sur la santé des personnes trans en Ontario, au Canada.

<http://transpulseproject.ca/>

Trans PULSE Canada (sondage en cours à l'été de 2019).

<https://epibio.schulich.uwo.ca/redcap/tycan/surveys/?s=FMET8DD8WW>

Creating Authentic Spaces – A Gender Identity and Gender Expression Toolkit et autres ressources établies par The 519 à Toronto.

<http://www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources>

The Trans Coalition Project (Toronto).

<http://transcoalitionproject.com/index.php>

Santé arc-en-ciel Ontario.

<https://www.rainbowhealthontario.ca/trans-health/>

Services publics et Approvisionnement Canada – Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires.

<https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/guide-et-tefra.html>

## Lectures choisies

Transgender Law Centre : Peeing in Peace – A

Resource Guide for Transgender Activists and Allies

<https://transgenderlawcenter.org/resources/public-accommodations/peeing-in-peace>

### Livres canadiens :

- *Fireweed* de Tunchai Redvers
- *Little Fish* de Casey Plett
- *From the Stars in the Sky to the Fish in the Sea* de Kai Cheng Thom
- *Love Lives Here* d'Amanda Jetté Knox
- *Gender Failure* d'Ivan E. Cayote et Rae Spoon

### Revue canadiennes

*Red Rising Magazine*, numéro 7 – Two Spirit :

<https://www.facebook.com/redrisingmagazine/>

Our Times : Be Bold, Be Brave : Trans Workers on Building an Inclusive Labour Movement – édition de l'été 2018 :

<https://ourtimes.ca/magazine/issue/summer-2018>

## Ressources vidéo

AFPC :

<https://www.facebook.com/watch/?v=2682766158404475>

### Algonquin Student's Association Pride Center, série de vidéos ' Q'words! '

Trans\* : <https://www.facebook.com/AlgonquinSAWellnessandEquity/videos/vl.1181992655289281/1358781560910852/?type=1>

<https://www.facebook.com/AlgonquinSAWellnessandEquity/videos/vl.1181992655289281/1358781560910852/?type=1>

Non binaires :

<https://www.facebook.com/AlgonquinSAWellnessandEquity/videos/1479055035550170/>

### MTV Docs :

Transformation :

<https://www.youtube.com/watch?v=qA5fNBQNVyE>

### MTV Decoded :

5 Transgender Tropes that Need to Stop:

[https://www.youtube.com/watch?v=d\\_kPSWB5HCA](https://www.youtube.com/watch?v=d_kPSWB5HCA)

Can you Choose your own Pronouns?

<https://www.youtube.com/watch?v=kCXY4RVPcW4>

8 Comebacks for Transphobic Relatives over the Holidays:

<https://www.youtube.com/watch?v=yCTyj60mGto>

### Them :

What does "Two-Spirit" Mean?

<https://www.youtube.com/watch?v=A4lBibGzUnE>

What it's Like to be Trans with Eisha Love :

<https://www.youtube.com/watch?v=2LsJGYTcwDA>

How Gender Impacts Everyday Life :

<https://www.youtube.com/watch?v=R9hbF13BqKE>

National LGBT Cancer Network (É.-U.) – Vanessa Goes to the Doctor:

<https://www.youtube.com/watch?v=S3eDKf3PFRo>



# NOTES :

# NOTES :



CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA  
CANADIAN LABOUR CONGRESS

