



# **Guide d'équité en matière d'inclusion des personnes transgenres**



## À propos de ce guide

L'objectif de ce guide est de fournir des conseils et des ressources aux sections locales d'Unifor afin de favoriser l'inclusion des personnes transgenres et de soutenir les équipes de négociation dans la négociation d'un libellé inclusif dans les conventions collectives.

En adoptant une approche proactive, les dirigeantes et dirigeants des sections locales d'Unifor et les équipes de négociation peuvent contribuer à garantir la mise en place de protections inclusives pour les personnes transgenres, en favorisant des environnements de travail et syndicaux qui respectent et soutiennent la diversité des genres.

Reconnaissant le rôle intégral des personnes transgenres et de la diversité des genres au sein de notre syndicat, le guide souligne la responsabilité collective de revendiquer des conventions collectives inclusives qui respectent les droits de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses.

## À propos du Service des droits de la personne d'Unifor

Les luttes pour le respect des droits de la personne font partie intégrante du syndicat depuis les premiers jours des campagnes de recrutement.

Nous avons été des pionniers et avons su provoquer des changements profonds pour obtenir l'égalité et éliminer les attitudes et pratiques discriminatoires. Unifor s'engage à contribuer à la création d'une société dans laquelle toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect.

Le rôle du Service des droits de la personne est de promouvoir une culture de respect à l'égard des droits de la personne au travail et dans la société, de lancer ou d'appuyer des initiatives dans les sections locales ou les communautés, et de s'investir dans l'élaboration de politiques syndicales favorisant les droits de la personne.

Le service joue un rôle clé dans le travail d'équité du syndicat afin de garantir qu'Unifor est le syndicat de tous et de toutes.

## Les préoccupations des travailleuses et travailleurs transgenres dans le cadre des négociations

Les travailleuses et travailleurs transgenres et issus de la diversité de genre partagent de nombreuses préoccupations avec leurs collègues, notamment en ce qui concerne les salaires, les avantages sociaux et la sécurité sur le lieu de travail.

Cependant, ils sont souvent confrontés à des obstacles particuliers dans l'accès aux soins de santé, aux allocations parentales et à d'autres droits stipulés dans les conventions collectives, et sont victimes de manière disproportionnée d'exclusion, de discrimination, de harcèlement et de violence.

En effet, les travailleuses et travailleurs transgenres se heurtent à des taux plus élevés de refus d'embauche, à une progression de carrière limitée, à des emplois précaires, à des disparités salariales et à la résiliation de leur contrat de travail.

Par conséquent, les priorités en matière de négociation doivent englober des besoins spécifiques tels que la couverture des soins tenant compte de l'appartenance à un sexe, de solides politiques de lutte contre le harcèlement, l'accès à des installations sûres et des congés payés pour les transitions médicales.

## Conseils en matière de négociation

Prendre contact avec les travailleuses et travailleurs transgenres afin de mieux comprendre leurs besoins.

- Parler directement avec des travailleuses et travailleurs ouvertement transgenres sur votre lieu de travail pour discuter de leurs préoccupations sur le lieu de travail et de la manière dont vous pouvez les soutenir. Ne jamais assumer l'identité d'une personne et toujours respecter ses pronoms et son expression de genre.

## Négocier des avantages qui incluent les personnes transgenres

- Veiller à ce que les avantages sociaux couvrent les soins d'affirmation de genre. Discuter avec votre assureur des options possibles, y compris la couverture des médicaments, des dispositifs et des procédures qui ne sont pas actuellement couverts par les régimes d'assurance maladie provinciaux.
- Négocier des congés payés pour les travailleuses et travailleurs qui ont recours à des soins d'affirmation de genre.

## Réviser les politiques

- Réviser les politiques de lutte contre le harcèlement pour s'assurer qu'elles sont équitables et efficaces.
- Veiller à ce que les travailleuses et travailleurs transgenres soient inclus dans les textes relatifs à l'équité en matière d'emploi.

## Créer des espaces physiques plus sûrs

- Créer des toilettes et des vestiaires sûrs.
- Afficher fièrement le matériel de campagne d'Unifor et le matériel en faveur des droits des personnes transgenres dans les locaux et sur les tableaux d'affichage du syndicat. Encourager l'employeur à en faire autant.

## Négocier un libellé inclusif dans les conventions collectives

- Remplacer le libellé sexiste des conventions collectives par un libellé non sexiste (eux/vous).
- Changer les références à l'épouse/au mari en partenaire ou conjoint.
- Modifier les références à sœur/frère en proche parent.
- Remplacer les références de la mère par celles de l'employée enceinte ou du parent accoucheur.

## Contester les uniformes sexistes et genrés

- Lutter contre le sexisme sur le lieu de travail et le binaire du genre en supprimant les termes qui obligent les travailleuses et travailleurs à porter des uniformes spécifiques en fonction du sexe qui leur est attribué.

## Participer au travail d'Unifor pour soutenir l'équité

- Participer à des cours de formation syndicale sur les personnes queers et transgenres, y compris le cours du programme des congés-éducation payés (CEP) et le cours Pride Activist.
- Faire participer les membres transgenres et queers aux conférences et aux événements syndicaux.
- Participer aux campagnes syndicales et partager avec les membres des documents, des déclarations et des histoires concernant les personnes transgenres.
- Créer un comité 2SLGBTQIA+, au sein de votre section locale, en veillant à ce que les leaders bispirituels, trans et non binaires soient représentés.
- Participer aux événements axés sur les personnes transgenres d'Unifor pendant la saison de la Fierté et tout au long de l'année.
- S'engager et soutenir les groupes militants locaux en participant à des événements, en invitant des conférenciers, en engageant des artistes ou en parrainant des initiatives.
- Se renseigner sur les questions relatives aux transgenres sur le lieu de travail et promouvoir ces connaissances auprès des autres.



**Les syndicats jouent un rôle essentiel dans le soutien aux membres, la lutte contre la transphobie et la promotion de lieux de travail exempts de discrimination.**

Grâce à la négociation collective, les sections locales d'Unifor peuvent s'attaquer efficacement à ces problèmes, en veillant à ce que les employeurs adoptent des pratiques inclusives et créent des environnements exempts de discrimination et de harcèlement.

## **Questions?**

**Service des droits de la personne**

Courriel : [pride@unifor.org](mailto:pride@unifor.org)

Téléphone : 416-495-3762

1-800-268-5763 *poste 3762*