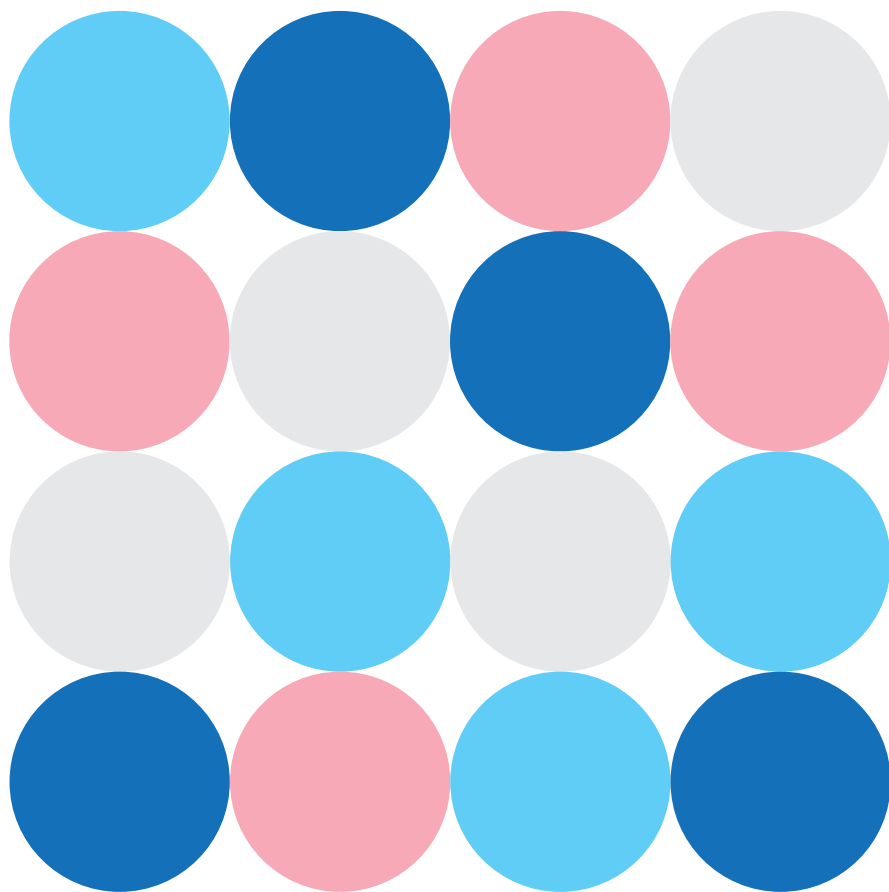


Les travailleuses et travailleurs en transition

Un guide pratique pour les représentantes et représentants syndicaux



Unifor s'engage à représenter tous ses membres et à créer des milieux de travail plus sûrs et plus équitables pour les membres syndiqués appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+.

Nous sommes fiers du travail que nous accomplissons pour lutter contre l'homophobie, la transphobie et toutes les formes de haine dans les milieux de travail et ailleurs.

unifor.org/fierté



Contenu

Introduction	2
Objectif	2
Terminologie	3
Rôle du syndicat.....	4
Transition.....	6
Moment choisi pour obtenir le soutien du syndicat	7
Obligation de l'employeur	8
La transition au travail : le plan de transition	11
Première partie : le processus	14
Convenir d'un processus	14
Éléments à prendre.....	15
Deuxième partie : éléments à inclure dans le plan.....	16
Déclaration d'objectifs	16
Engagement en matière de confidentialité.....	17
Personnes-ressources	17
Qui doit être informé?	18
Quelle est la quantité d'informations à fournir?	18
Calendrier	19
Noms et pronoms	19
Modifications des documents relatifs au lieu de travail	20
Toilettes	21
Vestiaires.....	23
Uniformes et code vestimentaire.....	23
Prestations et couverture des frais médicaux.....	24
Plan de lutte contre le harcèlement.....	26
Interaction avec les collègues, les clients et le public	27
Au travail.....	28

Lignes directrices pour les représentantes et représentants du syndicat et de la direction	28
Liste de contrôle pour soutenir	30
Votre transition au travail	22
Les droits des personnes trans et la loi.....	34
Obligations des employeurs.....	36
Obligations du syndicat.....	37
Obligations des travailleuses et travailleurs.....	38
Disposition de la convention collective et demandes de négociation.....	38
Politique générale de transition	38
Mise à jour du libellé de la convention collective existante	40
Non-discrimination et lutte contre le harcèlement	40
Uniformes et code vestimentaire.....	40
Installations sur le lieu de travail	41
Prestations de santé inclusives.....	41
Congé de transition.....	42
Aspects de la transition	42
Aspects sociaux de la transition	43
Aspects médicaux de la transition	44
Les droits des personnes trans au-delà du lieu de travail	44
Engagement communautaire.....	47
Mesures syndicales en faveur de l’inclusion des personnes trans	49
Mesures personnelles à prendre.....	52
Glossaire	54
Ressources.....	57
Références	58
Annexe A : Modèle de lettre à l’intention du milieu de travail.....	59
Annexe B : Ma fille, mon fils, moi-même	62
Annexe C : Modèle de plan de transition	66



Introduction

Le militantisme et le leadership des travailleuses et travailleurs trans, que ces personnes soient membres d'Unifor ou du mouvement syndical au sens large, ont permis une évolution significative des droits des personnes trans au travail au Canada.

Tous les travailleurs et travailleuses ont droit à un lieu de travail sûr et respectueux, exempt de toute discrimination.

Les inégalités auxquelles font face les personnes 2ELGBTQIA+ sont fondées sur l'identité de genre, l'expression de genre et/ou l'orientation sexuelle. Ces oppressions peuvent être exacerbées par d'autres facteurs identitaires et sociaux tels que l'âge, la racisation, l'origine ethnique, l'identité culturelle, le statut socio-économique ou le handicap par exemple.

Objectif

Ce guide est destiné aux dirigeantes et dirigeants syndicaux, aux représentantes et représentants du syndicat, aux membres du comité exécutif des sections locales et aux membres de comités, ainsi qu'aux déléguées et délégués syndicaux, afin que les droits des membres trans soient garantis et préservés.

Les travailleuses et travailleurs en transition désignent la période pendant laquelle un membre syndiqué révèle son identité transgenre dans son milieu de travail.

Faire une transition peut impliquer des modifications de l'apparence physique du membre, de ses pronoms, un changement de nom, une thérapie hormonale, une thérapie vocale et parfois une ou des interventions chirurgicales.



Les représentantes et représentants syndicaux jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des membres tout au long de ce processus et la promotion d'une culture de travail où chaque personne est respectée.

Terminologie

Les **personnes trans** sont des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas à celle qui leur a été assignée à la naissance. Par exemple, une personne dont le certificat de naissance original indique le sexe masculin, mais qui s'identifie comme une femme. Cette personne pourrait par exemple utiliser les pronoms elle/la et le terme « femme trans » pour se décrire.

La **transition** (sociale et/ou médicale) peut impliquer des changements dans les pronoms, le nom et l'apparence physique du membre, ce qui peut inclure différents styles de vêtements ou de coiffure. En outre, un membre peut choisir d'avoir recours à une thérapie hormonale, de suivre une thérapie vocale et/ou d'avoir une ou des interventions chirurgicales.

Environ **une personne trans sur cinq** ne s'identifie ni comme homme ni comme femme, ni même comme essentiellement masculine ou féminine. Actuellement, le terme générique généralement utilisé pour décrire les personnes qui ne s'identifient pas à l'idée binaire du genre est « non binaire ». L'utilisation du terme **non binaire**, comme celle du terme trans, est déterminée par la personne. Certaines personnes utilisent également les termes « de genre fluide », « intergenre », « agenre » ou « bigenre » pour se décrire. Certaines s'identifient comme étant à la fois homme et femme, ni homme ni femme, ou comme étant d'un autre genre, par exemple un genre traditionnel reconnu par les Premières Nations ou d'autres groupes culturels).



Il est important de noter que « trans » est un terme occidental colonial, et que de nombreuses cultures autochtones de l'île de la Tortue ont diverses relations au genre en dehors de cette optique. Bien que les personnes trans puissent être victimes de pratiques discriminatoires similaires, il est essentiel de reconnaître que toutes les personnes bispirituelles ne s'identifient pas comme des personnes trans, et que toutes les personnes trans ne s'identifient pas comme bispirituelles. Par exemple, de nombreuses femmes trans ne s'identifient pas comme bispirituelles. Les femmes trans, en particulier, sont confrontées à des niveaux disproportionnés de violence de la part du public, de la famille et de la communauté. En outre, on pense à tort que toutes les personnes bispirituelles sont homosexuelles, ce qui n'est pas exact. Les expériences et les identités des personnes bispirituelles sont variées et profondément liées à leurs contextes culturels spécifiques.

Rôle du syndicat

Le sexe et le genre peuvent être des sujets complexes à aborder, mais en tant que représentantes et représentants du syndicat, nous ne devons pas hésiter à relever le défi.

En ce qui concerne les droits des personnes trans, les principes directeurs de notre syndicat s'appliquent. Unifor s'engage pleinement en faveur de l'équité et de l'inclusion.

Nous croyons au droit de chaque personne à la dignité sur le lieu de travail.

Les objectifs d'Unifor pour les membres sont les suivants :

- Créer et préserver un environnement sûr, exempt de discrimination et de harcèlement.

- 
- Assurer l'égalité des genres indépendamment de la race, du sexe, de l'âge, des croyances, de la couleur, de l'état civil, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, d'une incapacité, de la religion, de l'appartenance politique ou du lieu d'origine.
 - Veiller à ce que notre syndicat reflète la diversité de nos membres et de nos communautés.
 - Offrir des possibilités d'éducation et de développement afin que nos membres prennent conscience et analysent, et s'impliquent davantage dans le syndicat et dans leurs communautés.

Les syndicats ont la responsabilité légale et morale de défendre tous leurs membres. Unifor a la responsabilité morale de faire progresser les droits de la personne de tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Pour ce faire, il ne suffit pas d'apposer une affiche ou de diffuser une déclaration. Cela implique de travailler activement pour soutenir les personnes trans membres du syndicat.

Les discriminations auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs marginalisés doivent être abordées sur le lieu de travail

Les représentantes et représentants du syndicat sont d'ardents défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs. Les membres trans méritent le respect et le soutien de leurs pairs, y compris l'engagement de maintenir une stricte confidentialité tout au long du processus de transition.



Transition

La transition est le processus qui consiste à modifier son apparence physique, son expression de genre, son corps ou encore ses marqueurs sociaux pour correspondre à son identité de genre, telle qu'elle est vécue et ressentie par la personne. La transition peut être soudaine ou progressive. Les identités trans peuvent émerger, ou une personne peut choisir de les présenter à tout âge.

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur est prêt à discuter de sa transition avec son employeur et son syndicat, cette personne a passé beaucoup de temps à réfléchir et à se préparer. Elle vient vous voir parce qu'elle cherche du soutien.

De nombreuses personnes se concentrent uniquement sur les aspects biologiques de la transition, mais l'expression de l'identité de genre par les vêtements, les styles, les manières, le nom ou les pronoms est un changement monumental.

Lorsqu'une personne fait part de son projet de transition, nous devons réagir en respectant sa dignité humaine afin que son identité et son expression de genre soient pleinement reconnues.

Certaines personnes trans optent pour une transition médicale. Il s'agit d'une décision profondément personnelle, qui dépend des choix de chaque personne, de la disponibilité d'une couverture médicale par province, des antécédents médicaux personnels et d'autres facteurs.

Les décisions d'un membre en matière de transition médicale et sociale lui appartiennent. En tant que représentante ou représentant du syndicat, vous devez connaître les aides disponibles dans le cadre de votre convention collective et de vos avantages sociaux et être en mesure de les partager.



Le membre peut ne pas être au courant de son accès à ces services.

Pour des informations plus détaillées sur la transition sociale et médicale, voir les Aspects de la transition à la page 38 du présent guide.

Moment choisi pour obtenir le soutien du syndicat

Souvent, le lieu de travail est le dernier endroit où les personnes trans se sentent suffisamment en sécurité pour exprimer leur genre et effectuer leur transition sociale, tout en sachant que le risque financier, émotionnel et de sécurité personnelle peut être élevé. Elles peuvent avoir entrepris une transition sociale depuis un certain temps, en dehors du lieu de travail.

En tant que représentantes et représentants syndicaux, nous devrions nous efforcer de toujours améliorer notre soutien aux membres 2ELGBTQIA+, afin que ces personnes sachent que leur représentante ou représentant syndical est une personne sûre à qui s'adresser.

Il est essentiel de soutenir une travailleuse ou un travailleur en transition au tout début de sa transition sur le lieu de travail, lorsque la personne fait ses premiers pas en exprimant son genre, en changeant éventuellement de nom ou en informant les membres du syndicat ou ses collègues de ses projets.

L'une des erreurs courantes commises par la direction et les syndicats est de supposer que la transition n'a pas lieu « tant que l'opération chirurgicale n'a pas eu lieu et n'est pas terminée ». Cela repose sur une profonde incompréhension sociétale de l'identité de genre.



Dès qu'une travailleuse ou un travailleur fait part de son intention de transition, cette personne a besoin d'un soutien sur le lieu de travail. C'est à ce moment-là qu'une conversation entre le membre, le syndicat et l'employeur doit avoir lieu. Ce guide fournit des suggestions et des exemples des types de questions et de soutiens qui devraient être abordés.

Le rôle du syndicat est de soutenir la travailleuse ou le travailleur trans et de veiller à ce que l'employeur respecte ses obligations légales.

Les employeurs et les syndicats se doivent d'être proactifs. Nous devons donner l'exemple.

Obligation de l'employeur

Les employeurs ont l'obligation de fournir un lieu de travail sûr, exempt de discrimination et de harcèlement. Cette obligation s'étend aux travailleuses et travailleurs trans en cours de transition.

Dans de nombreux cas, nos conventions collectives comprennent des dispositions générales relatives à la discrimination et au harcèlement. Ces dispositions peuvent faire référence à des protections pour l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe et l'orientation sexuelle. Dans certains cas, les conventions collectives peuvent prévoir des protections ou des lignes directrices spécifiques pour les employeurs lorsque des personnes trans sont en transition sur le lieu de travail.

Voir la section Disposition de la convention collective et demandes de négociation à la page 34 pour plus de détails sur le type de disposition suggéré dans les conventions collectives.



L'élaboration d'un plan de transition centré sur la travailleuse ou le travailleur en transition est un moyen pour l'employeur de répondre à son obligation de fournir un lieu de travail sûr.

Collaborer ensemble à la mise en œuvre du plan de transition peut conduire à un lieu de travail plus inclusif qui valorise les contributions des travailleuses et travailleurs trans.

Le plan de transition doit également contribuer à la création d'un lieu de travail exempt de harcèlement, qui favorise le respect, l'inclusion, la santé et la sécurité.

L'élaboration d'un plan de transition est abordée en détail dans la section suivante.



Pourquoi ce travail est-il important?

En réalité, les travailleuses et travailleurs trans sont confrontés à des niveaux disproportionnés de discrimination sur le lieu de travail. Selon une étude réalisée en 2024 par l'organisation Egale, 72 % des personnes trans, bispirituelles et non binaires interrogées ont déclaré avoir subi des discriminations sur leur lieu de travail et près de la moitié ont déclaré avoir quitté leur emploi parce qu'elles ne se sentaient pas acceptées.

Source : Rodomor, N., Irving, D. et Jakubiec, B. (2024). Travailler pour le changement. *Egale Canada*. egale.ca/fr/awareness/tpc



La transition au travail :

Le plan de transition

Les lieux de travail sont complexes et l'expérience d'une personne en transition est unique. Lorsqu'un membre souhaite bénéficier de cette forme de soutien, il est recommandé que le syndicat, l'employeur et la travailleuse ou le travailleur collaborent à l'élaboration d'un plan de transition. Un membre peut venir vous voir alors qu'il envisage sa transition au travail pour déterminer quelles sont les aides disponibles. Il est important que nous lui fournissions du soutien selon ses besoins, selon son calendrier. Il n'y a pas de calendrier « fixe » en la matière, la situation de chaque personne trans varie, et un plan de transition vise à soutenir, habiliter et outiller un membre en transition. Les besoins d'un membre peuvent évoluer au fil du temps et la personne peut demander des modifications à son plan de transition.

Le plan de transition doit être élaboré de manière à définir le processus unique et les exigences spécifiques sur lesquels l'employeur, le syndicat et la travailleuse ou le travailleur s'accordent. Il peut faire référence aux droits contenus dans la convention collective, mais il sera plus spécifique et plus détaillé. Au minimum, le plan de transition doit définir les objectifs, le calendrier en vue d'informer les collègues, les changements d'identification et de documentation, les toilettes et les vestiaires, le plan de lutte contre le harcèlement et le congé médical (le cas échéant).

Les pages suivantes traitent de sujets et de questions à prendre en considération lors de l'élaboration du plan de transition. Tous les sujets et contenus ne sont pas nécessairement pertinents pour tous les lieux de travail.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse de s'engager dans le processus?

L'élaboration d'un plan de transition permet à l'employeur de collaborer avec le syndicat pour répondre aux besoins spécifiques d'une travailleuse ou d'un travailleur en transition sur le lieu de travail.

La plupart des conventions collectives n'obligent pas l'employeur à s'engager dans ce processus, mais en le faisant, l'employeur peut respecter des obligations plus larges en matière de santé et de sécurité.



Si le syndicat **se heurte à une résistance** à l'élaboration d'un plan de transition, travaillez avec le membre et envisagez les points suivants :

1 Engagez une discussion avec l'employeur. Demandez-lui pourquoi il est réticent.

Identifiez les domaines ou les questions sur lesquels l'employeur est disposé à collaborer. Bien que l'idée d'élaborer un plan de transition puisse sembler insurmontable, essayez de parvenir à un accord sur certains domaines prioritaires, par exemple la modification de la politique en matière d'uniformes ou la formation sur le lieu de travail. L'important est que la travailleuse ou le travailleur soit soutenu.

Documenter les discussions avec l'employeur, y compris les mesures que l'employeur a accepté de prendre.

Rappelez à l'employeur que l'élaboration d'un plan de transition ne consiste pas à négocier des « droits spéciaux » pour les personnes trans. Les travailleuses et travailleurs trans, comme tous les autres travailleuses et travailleurs, ont droit à un environnement de travail sûr et sain et à des aménagements si nécessaire. Toutefois, dans le cas des travailleuses et travailleurs trans, des mesures doivent être prises de manière proactive pour garantir la protection des droits fondamentaux.

2 Identifiez ce que le syndicat peut faire.

Même sans la collaboration de l'employeur, le syndicat peut toujours soutenir une travailleuse ou un travailleur en transition en milieu de travail. Par exemple, le syndicat peut partager des informations et des ressources avec ses membres, respecter le nouveau nom, les pronoms et l'expression/la présentation du genre de la personne, et veiller à ce que les lieux de travail soient sûrs et inclusifs.

3 Envisagez de déposer un grief.

L'absence d'élaboration d'un plan de transition ne constitue pas en soi un motif de grief, mais une action ou une inaction particulière ayant une incidence sur l'employée ou l'employé en transition peut faire l'objet d'un grief. Par exemple, dans ce guide, nous discutons de la nécessité de fournir à une employée ou un employé l'accès à un uniforme qui affirme son identité et l'accès à des toilettes que la personne peut utiliser en toute sécurité. Le dépôt d'un grief décrivant le refus de l'employeur de répondre à des besoins fondamentaux peut être un moyen de résoudre ces problèmes.



Le plan de transition

Première partie : le processus

Convenir d'un processus

La clé d'un processus de transition réussi implique que les travailleuses et travailleurs trans dirigent le processus avec les employeurs et les représentantes et représentants du syndicat qui partagent les informations et le soutien disponibles.

Le plan de transition doit donc être flexible. Il se peut que vous commenciez à soutenir une personne qui n'est pas sûre de toutes les étapes qu'elle va franchir, et c'est normal.

Chaque transition est différente, il n'y a donc pas de calendrier fixe.

Il se peut que le plan de transition doive être modifié au fur et à mesure que le processus évolue, que les délais changent et que la façon dont le lieu de travail réagit nécessite des changements. La vie privée et la confidentialité doivent être respectées tout au long du processus.

Les travailleuses et travailleurs trans ont droit au respect de leur vie privée, y compris pendant l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de transition. Il convient d'éviter toute divulgation inutile d'informations relatives à la transition ou au statut médical d'un membre.

Faire référence à l'identité d'une personne à d'autres, sans son autorisation explicite, revient à l'exposer et constitue une violation de sa vie privée (par exemple, ne pas dire aux gens qu'ils sont sur le point de rencontrer une personne trans).

Utilisez toujours les pronoms corrects de la travailleuse ou du travailleur. Les pronoms peuvent changer au fur et à mesure de la transition.



Le « besoin d'être informé » concerne les personnes directement impliquées dans l'administration d'un processus, par exemple un médecin-conseil ou la personne qui autorise les versements au régime de retraite. Il ne s'agit pas de collègues, de clients ou de supérieurs hiérarchiques, et les violations de la confidentialité doivent être traitées très sérieusement, comme tout autre ragot concernant une situation médicale ou sociale personnelle. Révéler la situation d'une personne sans son consentement (le « outing ») est une forme de harcèlement qui met en danger la sécurité physique et émotionnelle de la travailleuse ou du travailleur.

Éléments à prendre en compte lors de l'élaboration du plan

La liste suivante énumère les éléments à prendre en compte lors de l'élaboration du plan :

- La travailleuse ou le travailleur souhaite-t-il rester dans son emploi actuel ou être transféré?
- Le moment ou la phase prévue de changement de nom, de coordonnées personnelles et de genre social (c'est ce moment, plutôt que les changements physiques, qui déclenchera l'élaboration du plan de transition);
- Le calendrier potentiel de toute procédure médicale ou chirurgicale, y compris les exigences en matière de congés;
- La travailleuse ou le travailleur souhaite-t-il ou non informer ses supérieurs, ses collègues (clients/fournisseurs/sous-traitants) de sa transition et, dans l'affirmative, cette personne souhaite-t-elle le faire elle-même ou confier cette tâche au syndicat/à la direction?
- Les modifications à apporter aux dossiers et aux systèmes (et le moment opportun de le faire);

- 
- La question de savoir si une travailleuse ou un travailleur trans est correctement couvert par les politiques existantes sur des questions telles que la confidentialité, le harcèlement et l'assurance, et si ce n'est pas le cas, comment ces politiques seront modifiées;
 - S'il est nécessaire de former ou d'informer les collègues, collaborateurs, clients, fournisseurs, et/ou sous-traitants, à quel moment et par qui;
 - Les moyens de signaler tout harcèlement, réaction hostile ou intérêt non désiré.

Le plan de transition

Deuxième partie : éléments à inclure dans le plan

Déclaration d'objectifs

Un plan de transition doit commencer par définir clairement les objectifs de toutes les parties (la travailleuse ou le travailleur, l'employeur, le syndicat).

Par exemple :

- Que la travailleuse ou le travailleur reste à son poste actuel dans son lieu de travail actuel;
- Que le syndicat, les collègues et l'employeur veillent à ce que la travailleuse ou le travailleur conserve les mêmes droits en matière de vie privée, de sécurité, de code de conduite, etc., sur le lieu de travail;
- Que le syndicat traite tout harcèlement de manière rapide et résolue à la demande de la travailleuse ou du travailleur;

- 
- Qu'à sa demande, la travailleuse ou le travailleur soit accommodé dans un autre poste comparable sur le lieu de travail si la réintégration sur le site de travail actuel échoue;
 - Que la travailleuse ou le travailleur et le syndicat veillent à ce que la personne bénéficie d'accommodements en ce qui concerne les congés médicaux, les toilettes et vestiaires appropriés, les changements de documents et d'identification, et la couverture des avantages sociaux;
 - Que, ensemble, la travailleuse ou le travailleur, le syndicat et l'employeur s'efforcent de résoudre les problèmes qui pourraient survenir pendant la transition.

Engagement en faveur du respect de la vie privée et de la confidentialité

Personnes-ressources

Un plan de transition doit indiquer qui seront les personnes-ressources du syndicat et de la direction pour la travailleuse ou le travailleur. Ces personnes joueront un rôle proactif pour assurer une transition en douceur et résoudre tout conflit ou harcèlement potentiel sur le lieu de travail.

Personne de soutien

Utiliser systématiquement le nom et le(s) pronom(s) d'identification de la travailleuse ou du travailleur de la manière qu'il a demandée. Le nom et les pronoms de la personne doivent être utilisés dans toutes les communications, à l'exception des cas où les dossiers doivent correspondre au nom légal d'une personne (par exemple à des fins d'assurance).



L'employeur modifiera les dossiers personnels de la travailleuse ou du travailleur (tels que les documents relatifs à l'assurance et à la retraite, les fiches de paie et les licences) afin de refléter le changement de nom légal ou de genre légal dès réception des documents légaux attestant que ces changements ont été effectués.

Qui doit être informé?

Un plan de transition indiquera quand, comment et si une travailleuse ou un travailleur prévoit de communiquer son nouveau nom et ses nouveaux pronoms à ses collègues et autres personnes dans le milieu de travail.

Il n'est pas nécessaire d'informer tous les travailleurs et travailleuses du lieu de travail de la transition d'une personne. Certaines personnes préfèrent l'annoncer elles-mêmes à leurs collègues (parfois en tête-à-tête, en petit groupe ou par courriel); d'autres préfèrent que ce soit la direction ou le syndicat qui le fasse.

Quelle est la quantité d'informations à fournir?

Tout comme les demandes d'aménagements personnels, les griefs ou les informations médicales de n'importe quel autre travailleur ou travailleuse, personne sur le lieu de travail n'a le droit d'obtenir des détails sur la transition.

Poser des questions personnelles n'est pas seulement inapproprié, mais peut être considéré comme une forme de harcèlement.

Au cours de la transition d'une travailleuse ou d'un travailleur, il peut être utile de disposer de matériel éducatif supplémentaire



afin que les collègues puissent prendre le temps de s'informer. L'employeur et le syndicat peuvent soutenir ce travail afin que la personne ne se sente pas seule responsable de la formation de tous.

Calendrier

Il est fréquent que certaines personnes trans prennent un court congé et reviennent avec un nouveau nom et une nouvelle expression de genre (par exemple, après des vacances). Des informations de base peuvent être communiquées aux collègues quelques jours avant le retour de la travailleuse ou du travailleur, afin qu'ils aient le temps de s'adapter. Les informations communiquées doivent avoir été convenues préalablement avec la travailleuse ou le travailleur.

Si la personne reprend le travail dans un nouveau milieu, il n'est probablement pas nécessaire d'informer ses collègues ou ses responsables qu'elle est en transition; c'est à la travailleuse ou au travailleur qu'il revient de partager ses informations personnelles. Les personnes-ressources doivent rester en contact avec la travailleuse ou le travailleur pour s'assurer qu'il n'y a pas de problèmes.

Noms et pronoms

Utiliser systématiquement le nom et le(s) pronom(s) d'identification de la travailleuse ou du travailleur de la manière qu'il·le a demandée. Le nom et les pronoms de la personne doivent être utilisés dans toutes les communications, à l'exception des cas où les dossiers doivent correspondre au nom légal d'une personne (par exemple à des fins d'assurance).



L'employeur modifiera les dossiers personnels de la travailleuse ou du travailleur (tels que les documents relatifs à l'assurance et à la retraite, les fiches de paie et les licences) afin de refléter le changement de nom légal ou de genre légal dès réception des documents légaux attestant que ces changements ont été effectués.

Modifications des documents relatifs au lieu de travail

À la demande de la travailleuse ou du travailleur, tous les dossiers du lieu de travail sous le contrôle de l'employeur doivent être mis à jour pour refléter son nom et son genre. Il existe un certain nombre d'endroits sur le lieu de travail où le nom, les pronoms et le marqueur de genre d'une personne peuvent être conservés. Les endroits suivants sont courants :

- listes d'ancienneté;
- dossiers du personnel;
- porte-nom;
- adresse électronique, signature électronique, répertoire de contacts électroniques;
- affichage du téléphone et répertoire;
- cartes ou badges d'identification;
- plaque de porte ou de bureau;
- comptes en ligne et site web.

Certains documents et systèmes peuvent être sous le contrôle exclusif de l'employeur, d'autres non.

Les documents et les systèmes qui sont sous le contrôle exclusif de l'employeur doivent être modifiés immédiatement. L'employeur ne peut pas exiger que d'autres pièces d'identité



(par exemple, une pièce d'identité gouvernementale) soient modifiées en premier. Une fois les documents modifiés, les documents originaux qui font référence au nom et au genre antérieurs de la personne trans doivent être détruits.

La mise à jour des **documents et des systèmes qui échappent au contrôle exclusif de l'employeur** (par exemple, les prestations de santé collectives, les dossiers de pension, les licences, les certifications de métiers) peut prendre plus de temps. L'employeur, le syndicat ou la travailleuse ou le travailleur peuvent examiner les procédures de ces organisations externes pour déterminer quand et comment modifier les dossiers de la travailleuse ou du travailleur. Dans certains cas, la tierce partie exigera un document de changement de nom légal avant de modifier les dossiers de la personne.

Dans un nombre limité de cas où un document original doit être conservé, comme dans le cas d'une lettre de nomination ou de dossiers relatifs à des mesures disciplinaires, il est recommandé d'apposer sur le dossier une note d'accompagnement mentionnant le nouveau nom et le nouveau genre de la travailleuse ou du travailleur.

Toilettes

Comme tout le monde, les travailleuses et travailleurs trans ont besoin d'utiliser les toilettes en toute sécurité et avec dignité. Il incombe à l'employeur de mettre des toilettes sûres à la disposition de la travailleuse ou du travailleur. Une personne en transition a le droit d'utiliser les toilettes de son genre, qu'elle ait ou non subi une intervention chirurgicale.

Commencez par examiner les installations sanitaires disponibles sur le lieu de travail, puis élaborer un plan avec la travailleuse ou le travailleur.



Le plan doit préciser à quel moment la personne commencera à utiliser les toilettes de son genre social, afin que l'employeur soit prêt à la soutenir pendant la transition et à répondre aux préoccupations éventuelles des autres travailleuses et travailleurs.

La travailleuse ou le travailleur peut préférer avoir accès à des toilettes à usage unique, que ce soit de manière temporaire ou permanente. L'employeur doit répondre à cette demande. Le cas échéant, les détails concernant l'accès aux toilettes à usage unique peuvent également être inclus dans le plan. Si ces installations sont plus éloignées du lieu de travail de la personne, il peut être nécessaire d'adapter les temps de pause.

Les employeurs et le syndicat doivent faire comprendre à tous les travailleurs et travailleuses que les personnes trans ont le droit d'utiliser les installations qui correspondent à leur identité de genre, et qu'ils attendent la coopération de tous. Examinez les possibilités d'installer une nouvelle signalisation dans les toilettes pour rappeler aux collègues que les personnes peuvent choisir les toilettes qui leur conviennent.

Obligation de fournir un accès aux produits d'hygiène menstruelle sur les lieux de travail sous réglementation fédérale.

Depuis le 15 décembre 2023, les lieux de travail sous réglementation fédérale doivent fournir des produits d'hygiène menstruelle sur le lieu de travail aux employées qui en ont besoin. Le cas échéant, assurez-vous que l'employeur comprend ses obligations et qu'il respecte l'obligation de fournir des serviettes hygiéniques et des tampons à toutes les employées qui en ont besoin. Cela inclut la mise à disposition de produits hygiéniques dans toutes les toilettes.



Vestiaires

Comme pour les toilettes, l'employeur est tenu de veiller à ce que la travailleuse ou le travailleur en transition ait accès à un vestiaire sûr.

Lorsque les vestiaires ne disposent pas de cabines séparées, un aménagement doit être prévu (par exemple, accès à une installation à usage unique ou réaménagement des installations existantes). L'aménagement nécessite la coopération de l'employeur, du syndicat, des collègues et de la travailleuse ou du travailleur en transition.

Uniformes et code vestimentaire

Une travailleuse ou un travailleur en transition doit être autorisé à s'habiller conformément à son identité de genre et est simplement tenu de respecter les mêmes normes vestimentaires et d'apparence que ses collègues.

La décision de commencer à s'habiller en fonction de son identité de genre est prise par la travailleuse ou le travailleur, de préférence avec un préavis donné à l'employeur et au syndicat afin de garantir que la personne est protégée de toute négativité qui pourrait survenir.

Si des uniformes sont portés sur le lieu de travail, et si les uniformes sont genrés (c'est-à-dire qu'il y a un uniforme pour les hommes et un uniforme pour les femmes), la travailleuse ou le travailleur doit avoir le choix de l'uniforme à porter. L'uniforme doit être à la bonne taille ou être adapté.

Les détails pratiques, tels que la question de savoir qui paie les uniformes, doivent être réglés conformément à la convention collective négociée ou à la politique existante qui traite des nouveaux uniformes dans des situations similaires



(par exemple, pendant la grossesse). En règle générale, les politiques en matière d'uniformes doivent offrir à tous les travailleurs et travailleuses des choix réels qui leur permettent de se sentir à l'aise (sans distinction de genre et avec une coupe appropriée).

Prestations et couverture supplémentaire des frais médicaux

Les travailleuses et travailleurs trans sont confrontés aux mêmes besoins en matière de soins de santé que l'ensemble de la population active, et leurs besoins devraient être traités exactement de la même manière que n'importe quel autre besoin médical. Les besoins en soins de santé liés à la transition ne sont pas d'ordre cosmétique.

Les travailleuses et travailleurs en transition peuvent avoir besoin d'une couverture médicale pour tout ou partie des éléments suivants : traitement hormonal substitutif (THS), perruques, prothèses mammaires et soutien-gorge pour prothèses, ligatures, implants siliconés/salins, électrolyse/épilation au laser, formation vocale, services de counselling/psychologues et interventions chirurgicales visant à affirmer le genre (par exemple, chirurgie du bas ou du haut, augmentation ou réduction mammaire, rasage trachéal, etc.).

Certains régimes de prestations peuvent déjà prévoir explicitement la couverture des soins d'affirmation du genre. Par exemple, depuis 2021, GreenShield Canada a inclus des prestations d'affirmation du genre dans ses régimes d'assurance collective (sous réserve de certaines conditions et d'un plafond global à vie). Il convient de noter que cette couverture peut ne couvrir qu'une petite partie des frais à la charge de la personne en transition.



Dans d'autres cas, un régime d'avantages sociaux peut offrir certaines des garanties énumérées ci-dessus, mais ne pas prévoir explicitement de couverture pour les travailleuses et travailleurs en transition. Par exemple, l'hormonothérapie, les perruques et les prothèses mammaires peuvent déjà être couvertes pour les survivants du cancer. Il ne devrait y avoir aucune discrimination dans l'accès à ces avantages et les sections locales peuvent collaborer avec les employeurs pour veiller à ce que les travailleuses et travailleurs trans soient en mesure d'accéder aux mêmes avantages que les autres sur le lieu de travail.

Le plan de transition doit préciser les avantages dont bénéficie la travailleuse ou le travailleur. Il peut s'agir de prestations de santé dans le cadre d'un régime d'assurance collective de l'employeur, de prestations (y compris les congés) définies dans la convention collective et de prestations disponibles dans le cadre d'un programme d'aide aux employés.

Les sections locales devraient négocier avec les employeurs la couverture de la transition médicale, tout en continuant à réclamer son inclusion dans les régimes de santé provinciaux.

Les sections locales devraient **négocier avec les employeurs la couverture de la transition médicale**, tout en continuant à réclamer son inclusion dans les régimes de santé provinciaux.



Plan de lutte contre le harcèlement

Le harcèlement est une préoccupation majeure des

travailleuses et travailleurs trans. Les réactions hostiles de la direction, des collègues et des clients menacent la sécurité émotionnelle, psychologique et physique de la travailleuse ou du travailleur. Les personnes trans sont confrontées à l'isolement, à des questions et des commentaires inappropriés ou intrusifs, à des violences verbales et physiques. Tout cela constitue du harcèlement.

Tous les travailleurs et travailleuses sont en droit d'attendre que leur dignité et leur sécurité soient préservées sur leur lieu de travail. Les employeurs sont légalement responsables de la mise en place d'un lieu de travail exempt de harcèlement, protégeant les travailleuses et travailleurs contre le harcèlement de leurs supérieurs, de leurs collègues, de leurs clients et du public.

Le stress lié à la transition est aggravé de manière exponentielle par le harcèlement et la discrimination en milieu de travail.

Le lieu de travail dispose-t-il déjà d'une politique de lutte contre le harcèlement? Travaillez avec l'employeur pour revoir la politique et les procédures existantes afin de vous assurer qu'elles incluent l'identité et l'expression de genre comme motifs de harcèlement interdits. La formation à la lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail, destinée à la fois à la direction et aux travailleuses et travailleurs, devrait inclure les questions de harcèlement fondé sur l'identité et l'expression de genre afin de renforcer la politique en milieu de travail.

Si le lieu de travail n'a pas de politique, assurez-vous que le plan de transition comprend un engagement à créer un lieu de travail plus sûr, y compris les mesures que l'employeur prendra pour former et éduquer la direction et les travailleuses et travailleurs.



La mise en œuvre d'une politique solide peut être un objectif à long terme, mais elle ne doit pas empêcher d'assurer un soutien approprié à la travailleuse ou au travailleur dans la situation actuelle.

Soyons clairs : les personnes trans sont confrontées à un danger réel, et la perception qu'elles en ont peut être débilatante.

Il est essentiel que le syndicat et la direction prennent cette situation au sérieux et se montrent proactifs dans le soutien apporté à la travailleuse ou au travailleur en transition. Pour ce faire, il convient de prendre régulièrement des nouvelles de la personne et d'indiquer clairement à tous les travailleurs et travailleuses et superviseurs que ni le syndicat ni l'employeur ne toléreront le moindre harcèlement.

Interaction avec les collègues, les clients et le public

L'employeur et le syndicat doivent envoyer un message fort à la direction, aux travailleuses et travailleurs, aux clients et au public : ils ne toléreront pas le harcèlement et apprécieront les contributions de tous les travailleurs et travailleuses, y compris les personnes trans.

Un guide de transition peut renforcer l'approche de l'employeur à l'égard des personnes qui s'inquiètent de travailler avec un collègue ou un supérieur trans. Dans ces circonstances, l'employeur doit fournir des informations sur les politiques de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail.

Les travailleuses et travailleurs doivent être informés qu'ils sont tenus de coopérer avec tous les travailleurs et travailleuses, quelle que soit leur identité de genre (ou leur race, leur sexe, leur religion, leur incapacité, etc.), et que s'ils ne le font pas, la politique de lutte contre le harcèlement entrera en vigueur.



L'inconfort n'est pas un motif légitime de harcèlement.

Les employeurs essaient parfois d'éloigner les travailleuses et travailleurs en transition de leur emploi habituel s'il consiste à travailler avec le public. Les travailleuses et travailleurs en transition ont le droit de conserver leur emploi habituel. Les décisions prises par les tribunaux en matière de droits de la personne indiquent clairement que la préférence du client ne peut être utilisée pour soutenir des pratiques discriminatoires.

Au travail

Toutes les parties doivent collaborer pour que la travailleuse ou le travailleur puisse rester sur le lieu de travail dans son emploi actuel. Toutefois, si la réintégration de la personne dans son unité de travail est trop difficile de son point de vue, l'employeur, le syndicat et la travailleuse ou le travailleur doivent négocier un autre arrangement.

Cela comprendrait, sans s'y limiter, des postes ailleurs dans la compagnie, avec une préférence pour le maintien dans la même classification d'emploi. L'employeur et le syndicat devraient surveiller l'environnement de travail en contactant la travailleuse ou le travailleur pour s'assurer que le plan de remplacement est couronné de succès. Lorsqu'une solution de remplacement implique l'ancienneté, il convient d'adopter la même approche que pour toute autre question d'adaptation.

Lignes directrices pour les représentantes et représentants du syndicat et de la direction

Votre soutien est essentiel. Vous pouvez préserver la vie privée de cette travailleuse ou ce travailleur, protéger sa dignité, assurer sa sécurité et exiger la même chose des autres. Vos actions auront un impact sur le résultat de la transition.



S'il est vrai que les amis et les collègues se trompent parfois et utilisent le mauvais pronom ou l'ancien nom de la travailleuse ou du travailleur, il est essentiel que la personne trans comprenne – à travers le langage des personnes qui l'entourent – qu'elle est soutenue dans l'acte le plus courageux et le plus nécessaire de sa vie.

Si vous savez ou apprenez qu'une personne a effectué une transition dans le passé, vous n'avez pas le droit de le révéler à qui que ce soit ni d'interroger la personne à ce sujet. Ne lui demandez pas son « ancien nom » et ne l'utilisez pas, cela s'appelle du **« morinommage »**.

Si, à un moment donné, vous avez des questions concernant l'apparence physique/personnelle ou l'expression d'une personne en transition, gardez-les pour vous ou contactez le Service des droits de la personne et de l'équité du syndicat pour en savoir plus.

Soyez compatissant – cette personne fait probablement preuve de plus de courage que la plupart d'entre nous n'en auront jamais au cours de notre vie.

**Si vous faites une erreur,
excusez-vous, passez à autre chose et
ne recommencez pas.**



Liste de contrôle pour soutenir les travailleuses et travailleurs en transition

Soutien initial

- ☐ Reconnaissez que la décision de vous parler a dû être difficile à prendre.
- ☐ Rassurez la personne en lui disant que vous respecterez la confidentialité. C'est ce qu'il faut faire.
- ☐ Faites-lui savoir que vous êtes là pour l'aider et que vous avez besoin de ses suggestions sur ce qui serait le plus utile.
- ☐ Demandez-lui quand et si elle veut en parler à son directeur/superviseur/responsable des ressources humaines, ou si elle veut que vous le fassiez, ou si elle veut que vous soyez là pour la soutenir.

Soutien dans l'élaboration d'un plan de transition

- ☐ Discutez avec la personne du calendrier de ce processus.
- ☐ Demandez-lui si elle prévoit de changer de nom. Si oui, apprenez son nom et demandez-lui quand elle souhaite que vous commenciez à l'appeler par son nouveau nom et/ou son nouveau pronom.
- ☐ Demandez-lui si elle prévoit d'avoir besoin d'un congé pour une procédure médicale et si elle peut indiquer quand et pour combien de temps. Assurez-vous qu'elle sait que les dispositions normales en matière de congé de maladie s'appliquent.

- 
- ☐ Proposez-lui de revoir avec elle le plan de prestations si elle a besoin d'informations sur la couverture.
 - ☐ S'il existe une politique en matière d'uniformes ou un code vestimentaire, discutez avec elle de la manière dont elle veut s'en occuper et du moment où elle veut le faire.
 - ☐ Demandez-lui quels sont ses besoins en matière de toilettes et de vestiaires, et assurez-vous qu'elle sait que vous l'aidez à utiliser les installations conformément à son identité de genre.
 - ☐ Faites-lui savoir que vous ferez en sorte qu'elle puisse continuer à exercer son travail actuel si tel est son souhait. Toutefois, soyez prêt à discuter d'autres horaires de travail, d'autres lieux de travail, etc., si la travailleuse ou le travailleur souhaite déménager dans une nouvelle région et repartir à zéro à un moment donné de la transition.
 - ☐ Discutez avec la personne des idées qu'elle pourrait avoir sur un plan général de formation à la lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail.

Suivi et soutien continu

- ☐ Prenez régulièrement de ses nouvelles.
- ☐ Continuez à respecter la confidentialité.
- ☐ Assurez le suivi de tout ce que vous avez convenu de faire. Vérifier les projets futurs avant d'agir, sachant que les projets peuvent changer.
- ☐ Soyez attentif à la manière dont les collègues, les superviseurs et les autres membres de la direction traitent la travailleuse ou le travailleur en transition. Soyez attentif aux éventuels problèmes de harcèlement sur le lieu de travail.



Votre transition au travail

La décision d'effectuer une transition en milieu de travail demande du courage. Votre syndicat est là pour protéger votre dignité et votre sécurité. Vos représentantes et représentants syndicaux ne savent peut-être pas tout ce qu'il faut savoir sur la transition, mais ils savent comment représenter les travailleuses et travailleurs qui ont besoin de soutien.

Si vous êtes victime de discrimination de la part d'une représentante ou d'un représentant d'une section locale, contactez une autre personne du syndicat, un membre d'un comité (p. ex. Comité des droits de la personne et de l'équité, Comité de la condition féminine) ou une représentante ou un représentant national afin d'obtenir le soutien dont vous avez besoin.

Vous déciderez de la manière dont vous souhaitez impliquer l'employeur et le syndicat dans votre transition, mais les considérations suivantes peuvent être pertinentes :

- Rencontrez la direction et la représentante ou le représentant du syndicat/le porte-parole/la personne du comité avec lequel vous vous sentez à l'aise pour entamer le processus. Vous pouvez choisir de ne rencontrer que le syndicat dans un premier temps. Si vous le souhaitez, faites-vous accompagner d'une personne de soutien ou d'un ami.
- Expliquez que vous avez besoin d'un plan de transition.
- Décrivez vos projets et la manière dont vous souhaitez que votre transition évolue sur le lieu de travail.
- Soyez aussi clair que possible sur les délais prévus et informez les gens qu'il peut y avoir des changements.
- Exposez vos préoccupations et faites part de vos besoins.

- 
- Faites savoir ce que vous attendez des différents intervenants et indiquez quel type de soutien vous serait le plus utile. Ce guide couvre une série d'actions, y compris les communications proactives, l'aide à l'obtention d'un nouvel uniforme ou l'accès aux toilettes ou aux vestiaires.
 - Désignez une personne-ressource au sein de la direction et du syndicat.
 - Discutez ensemble des options qui s'offrent à vous si vous rencontrez des difficultés dans votre emploi/lieu de travail actuel.
 - Passez en revue toutes les questions que vous vous posez en matière d'avantages sociaux et de congés.
 - Vous n'avez pas besoin de répondre à des questions personnelles et intimes. Faites savoir aux gens s'ils dépassent les bornes.
 - Renforcez votre droit à la vie privée et à la confidentialité.

Pendant la transition

- Identifiez immédiatement tout harcèlement dont vous êtes victime. Il est essentiel que la direction et le syndicat interviennent avant que la situation ne fasse boule de neige.
- Si les toilettes ou les vestiaires sont inadéquats, portez le problème à l'attention de vos principaux interlocuteurs. Faites-leur savoir précisément quel est le problème et comment vous souhaitez y remédier.
- Continuez à fournir un certificat médical valide/à jour conformément aux exigences de la convention collective, avant le retour au travail après une période de congé de maladie, etc.

- 
- Essayez de vous concentrer sur le travail. Élaborez une stratégie avec vos principaux contacts pour obtenir un répit si les choses deviennent difficiles au cours des premières semaines.
 - Attendez le respect. Votre courage et votre dignité seront un modèle pour les autres.

Les droits des personnes trans et la loi

La loi est claire : il est illégal de discriminer les personnes trans.

Les syndicats, dont Unifor, se sont joints à un appel pour que l'identité et l'expression de genre soient incluses comme motifs interdits dans les lois sur les droits de la personne aux niveaux fédéral, provincial et territorial et dans la législation fédérale sur les crimes de haine, afin de reconnaître la discrimination et la violence auxquelles la communauté des personnes trans est confrontée. La **Charte canadienne des droits et libertés** protège contre la discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre.

Les lois fédérale et provinciales sur les droits de la personne protègent les personnes trans sur la base de leur identité de genre. La discrimination fondée sur l'expression du genre est également spécifiquement interdite par la législation sur les droits de la personne dans toutes les juridictions du Canada, à l'exception de la Saskatchewan.

Par exemple, avec l'adoption du projet de loi C-16 en 2017, « l'identité ou l'expression de genre » sont désormais incluses



dans la liste des caractéristiques identifiables protégées contre la discrimination dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le **Code criminel** prévoit également une protection contre les discours de haine, l'incitation à la haine et l'encouragement au génocide lorsque ces actes visent « l'identité ou l'expression de genre » parmi d'autres groupes identifiés.

Les décisions récentes des tribunaux continuent de démontrer que les droits des personnes trans sont des droits de la personne et que les personnes trans sont protégées contre la discrimination et le harcèlement.

Par exemple, dans l'affaire *Nelson v Goodberry Restaurant Group Ltd. dba Buono Osteria and others* (2021 BCHRT 137), le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a affirmé l'importance de respecter les pronoms et l'identité de genre d'un travailleur et a déclaré qu'un manquement continu à respecter les pronoms et l'identité de genre d'un travailleur pouvait équivaloir à de la discrimination.

Dans cette affaire, le Tribunal a estimé que l'employeur avait bien commis une discrimination à l'encontre du travailleur.

Ces protections juridiques fournissent le cadre permettant à notre syndicat d'affirmer que les employeurs ont l'obligation de protéger les personnes trans contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail, y compris lorsqu'une travailleuse ou un travailleur est en transition sur le lieu de travail.



Obligations des employeurs

Employeurs

- Ils ne sont pas autorisés à pratiquer une discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre lors de l'embauche, de la formation ou de la promotion de travailleuses et travailleurs trans;
- Ils ne peuvent pas licencier des travailleuses et travailleurs trans parce qu'ils sont en transition ou qu'ils affirment leur identité (c'est-à-dire qu'ils font savoir qu'ils sont trans);
- Ils doivent permettre l'accès à des toilettes et à des vestiaires appropriés;
- Ils doivent fournir des uniformes et/ou des codes vestimentaires qui tiennent compte des besoins d'une travailleuse ou d'un travailleur en transition;
- Ils doivent respecter la vie privée, la confidentialité et la dignité de la travailleuse ou du travailleur;
- Ils doivent coopérer et modifier les dossiers relatifs à la couverture des pensions, aux régimes médicaux et de santé, à l'assurance-emploi, au RPC, etc., pour refléter l'identité de genre des travailleuses et travailleurs trans;
- Ils ne peuvent pas refuser aux travailleuses et travailleurs trans l'accès à des prestations de soins de santé privées qui sont accessibles à d'autres membres ayant d'autres besoins médicaux (par exemple, si les perruques sont couvertes pour les patients atteints de cancer, elles devraient l'être pour les personnes trans qui en ont besoin, également pour des raisons médicales);

- 
- Ils doivent consulter les représentantes et représentants du syndicat et collaborer avec eux;
 - Ils ont la responsabilité première et légale d'accommoder une travailleuse ou un travailleur à moins que cela ne constitue une contrainte excessive.

Obligations du syndicat

Syndicat

- Il a le devoir de représenter équitablement tous les membres du syndicat;
- Il doit collaborer avec la travailleuse ou le travailleur et l'employeur lorsqu'un accommodement est nécessaire;
- Il doit défendre les travailleuses et travailleurs dont les droits sont menacés ou ignorés;
- Il doit fonctionner de manière à éviter toute discrimination et tout harcèlement;
- Il a la responsabilité de faire respecter l'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et de défendre les travailleuses et travailleurs victimes de harcèlement;
- Il doit respecter la vie privée et la confidentialité des membres;
- Il doit dispenser (et veiller à ce que l'employeur dispense) une formation sur les questions d'équité, la lutte contre le harcèlement et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.



Obligations des travailleuses et travailleurs

Travailleuses et travailleurs

- Ils doivent communiquer avec le syndicat et l'employeur;
- Ils peuvent être amenés à fournir des informations médicales relatives à l'emploi;
- Ils doivent se montrer coopératifs et contribuer à l'identification et à la mise en œuvre d'un aménagement approprié, le cas échéant.

Disposition de la convention collective et demandes de négociation

Un libellé clair dans la convention collective offrira la meilleure protection aux travailleuses et travailleurs en transition en milieu de travail. La négociation d'une disposition sur les travailleuses et travailleurs trans permet également au syndicat d'informer ses membres avant toute transition sur le lieu de travail et contribue à créer un environnement de travail plus ouvert et plus accueillant.

Politique générale de transition

Le syndicat et l'employeur conviennent de la politique générale de transition suivante pour couvrir les travailleuses et travailleurs trans au travail.

- 
- L'employeur et le syndicat mettront tout en œuvre pour protéger la vie privée et la sécurité des travailleuses et travailleurs en transition tout au long de leur transition et à l'avenir.
 - À la demande d'une travailleuse ou d'un travailleur, l'employeur mettra à jour tous les dossiers et répertoires de la personne afin de refléter son changement de nom et de sexe, et veillera à ce que tous les documents liés au lieu de travail soient également modifiés. Cela peut inclure les badges nominatifs, les identifiants des employés, les adresses courriel, les organigrammes, la couverture des soins de santé et les horaires. Aucune trace de l'ancien nom, du marqueur de genre ou de la transition de la travailleuse ou du travailleur ne sera conservée, sauf si la loi l'exige. Dans un tel cas, une lettre d'accompagnement sera apposée sur le document indiquant le nouveau nom de la personne.
 - L'employeur fournira des toilettes et des vestiaires sûrs aux travailleuses et travailleurs trans. L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'une travailleuse ou un travailleur en transition a le droit d'utiliser les toilettes de son choix.
 - La couverture des soins de santé pour les coûts liés à la transition et les congés médicaux pour les travailleuses et travailleurs en transition seront fournis/accommodés dans les mêmes conditions que tout autre coût ou congé médical.
 - [Insérer toute autre politique applicable aux travailleuses et travailleurs en transition sur le lieu de travail – par exemple, des postes confiés ou restreints sur la base du genre, des codes vestimentaires, l'exigence d'un nouvel uniforme ou de nouveaux vêtements].
 - Sur notification d'une travailleuse ou d'un travailleur souhaitant effectuer une transition, ou à la demande du



syndicat, l'employeur et le syndicat s'engagent à collaborer avec la travailleuse ou le travailleur pour élaborer un plan de transition. Ce plan peut inclure un protocole de communication, un examen des politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination, ainsi que les changements nécessaires sur le lieu de travail (uniformes, accès aux toilettes et prestations de santé).

Mise à jour du libellé des conventions collectives existantes

Vous trouverez ci-dessous des exemples de sujets et de dispositions qui pourraient déjà figurer dans votre convention collective. Pendant les négociations, prenez le temps de réfléchir à la nécessité d'actualiser le libellé pour qu'il englobe les travailleuses et travailleurs trans.

Non-discrimination et lutte contre le harcèlement

De nombreuses conventions collectives comportent déjà un engagement de non-discrimination et de non-harcèlement sur le lieu de travail

Lorsque l'article fait référence à des motifs de discrimination spécifiques, veillez à ce que les termes « identité de genre » et « expression de genre » soient inclus.

Uniformes et code vestimentaire

Dans l'idéal, les dispositions relatives à l'uniforme et au code vestimentaire devraient être neutres du point de vue du genre et permettre aux travailleuses et travailleurs d'avoir accès à un uniforme qu'ils se sentent à l'aise de porter.



Installations sur le lieu de travail

L'employeur doit permettre à tous les travailleurs et travailleuses d'accéder à des toilettes et à des vestiaires sûrs. L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'une personne en transition a le droit d'utiliser les toilettes de son choix.

Des toilettes neutres doivent être disponibles sur votre lieu de travail. Dans certains lieux de travail, ces toilettes sont déjà accessibles, mais leur accès peut être restreint. Dans d'autres lieux de travail, l'introduction de toilettes neutres peut s'avérer plus difficile, mais il est possible d'inclure un libellé engageant l'employeur à faire tout son possible pour fournir de telles installations et à mettre à jour les panneaux d'orientation ou à les inclure dans les nouveaux projets de construction ou de rénovation.

Prestations de santé inclusives

L'employeur mettra en place un régime d'avantages sociaux collectif couvrant les coûts des interventions chirurgicales de réaffirmation du genre qui ne sont pas couverts par les régimes provinciaux d'assurance maladie.

En outre, l'employeur inclura la couverture de toutes les dépenses liées à la transition qui ne sont pas déjà couvertes par le régime d'avantages sociaux.

Par exemple, elles peuvent inclure les suivantes :

- les traitements hormonaux substitutifs (THS);
- les perruques;
- les prothèses mammaires et les soutiens-gorge pour prothèses;

- 
- les ligatures;
 - les implants en silicone ou salins;
 - l'électrolyse et l'épilation au laser;
 - la formation vocale;
 - les services de counselling et de psychologues;
 - les chirurgies d'affirmation du genre (p. ex. chirurgie du bas ou du haut, augmentation ou réduction mammaire, rasage trachéal, etc.).

Congé de transition

Une disposition prévoyant un congé médical (à déterminer) lorsqu'une travailleuse ou un travailleur subit une chirurgie de confirmation de genre pourrait être négociée. Le congé pourrait être subordonné à la présentation par la travailleuse ou le travailleur d'une note médicale ou d'un certificat de son médecin confirmant les procédures médicales et la nécessité d'une convalescence.

Aspects de la transition

Comme nous l'avons déjà mentionné, la transition d'une personne comporte de nombreux aspects. Ce guide aborde les aspects de la transition en milieu de travail. Nous avons identifié ci-dessous d'autres aspects de la transition dans lesquels une personne peut être impliquée.

Ces aspects de la transition peuvent se dérouler à différents moments, simultanément ou pas du tout. La manière dont une personne choisit de s'engager dans les différents aspects de sa transition dépend d'elle.



Dans tous les cas, il est nécessaire de reconnaître qu'une travailleuse ou un travailleur en transition en milieu de travail peut également être en train de réfléchir à la manière de gérer la transition dans d'autres domaines de sa vie et d'aborder cette question avec compassion et empathie.

Aspects sociaux de la transition

Les aspects sociaux de la transition se rapportent à la manière dont une personne fait la transition dans sa vie et peuvent inclure la manière dont elle interagit avec ses amis et sa famille, avec ses prestataires de soins de santé et au sein d'autres domaines de la société (c'est-à-dire le sport, l'éducation, etc.).

La transition sociale peut inclure certaines, toutes ou aucune des étapes ci-dessous. Les aspects de la transition sociale sont souvent les premières étapes que franchit une personne trans ou non binaire lors de sa transition.

Elle peut aussi inclure des changements dans les relations sociales, l'identité juridique ou l'expression physique, lesquels peuvent être apportés sans intervention médicale.

Certaines de ces mesures peuvent inclure :

- Affirmer son identité auprès de son conjoint, de son partenaire, de ses enfants, de sa famille, de ses collègues de travail, de ses camarades de classe et des autres membres de la communauté;
- Adopter un nom et des pronoms actualisés dans certaines ou dans toutes les relations;
- Modifier des documents juridiques pour refléter un nom, un marqueur de genre et des pronoms mis à jour;
- Changer son apparence en public, soit tout le temps, soit une partie du temps;
- Changer d'uniforme sur le lieu de travail.



Aspects médicaux de la transition

Les aspects médicaux de la transition varient en fonction de la transition de la personne et sont profondément personnels. Plutôt que de fournir un résumé ou une vue d'ensemble de ces aspects, il suffit d'affirmer que les procédures médicales sont privées. Vous n'avez pas besoin de vous renseigner sur les procédures médicales ni d'en demander la confirmation.

La transphobie, l'intimidation, le harcèlement et la discrimination peuvent également avoir un impact sur le bien-être et la santé mentale d'une personne. Comme indiqué dans ce guide, le syndicat peut jouer un rôle dans la lutte contre ces formes d'oppression tout en soutenant la travailleuse ou le travailleur.

Le syndicat a préparé des ressources supplémentaires, notamment la brochure *La santé mentale, ça compte*, compilée par le Service de santé, sécurité et environnement d'Unifor, et le cours *La santé mentale c'est important*, offert par le Service de l'éducation d'Unifor.

Pour en savoir plus et explorer ces ressources, visitez le site d'Unifor à l'adresse **<https://www.unifor.org/fr>**.

Les droits des personnes trans au-delà du lieu de travail

Au Canada, la discrimination à l'encontre des personnes trans est illégale. Pourtant, les personnes trans sont victimes d'oppressions systémiques et d'actes de discrimination fréquents. Commentaires désobligeants, refus de soins médicaux, refus de services, harcèlement verbal et physique et agressions violentes sont autant d'exemples de discrimination dont sont victimes les personnes trans.



La recherche centrée sur les personnes trans en Ontario a révélé ce qui suit :

- qu'elles sont la cible d'une violence spécifiquement dirigée;
- **20 %** d'entre elles ont été agressées physiquement ou sexuellement parce qu'elles sont trans;
- **34 %** ont été menacées verbalement ou harcelées, mais pas agressées;
- de nombreuses personnes n'ont pas signalé ces agressions à la police;
- **24 %** ont déclaré avoir été harcelés par la police.

La transphobie et la discrimination à l'égard des personnes trans conduisent à des obstacles dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, du logement et des soins médicaux.

De nombreuses personnes trans n'ont pas accès à des relevés de notes ou à des références professionnelles portant leur nom ou leur pronom exacts. De nombreuses personnes sont encore refusées à l'embauche ou même licenciées parce qu'elles sont trans.

Les syndicats peuvent jouer un rôle de leader dans la création de lieux de travail exempts de harcèlement

La discrimination médicale comprend le refus de traitement médical, même pour des soins non liés à l'identité de genre, les mauvais traitements infligés par les prestataires, le manque d'accès à des soins médicaux courants et continus, et la couverture limitée des procédures médicales nécessaires à la transition.



En outre, une étude réalisée en 2017 a estimé qu'environ **17,2 % des Ontariennes et Ontariens trans n'avaient pas de médecin de famille régulier.**

Les syndicats jouent un rôle important en contribuant à façonner l'opinion publique, en faisant pression sur les gouvernements et en collaborant avec les groupes de justice sociale. Il reste toujours beaucoup à faire dans la lutte pour l'équité et l'inclusion pour tous et toutes.



Engagement communautaire

Unifor et les sections locales de tout le pays sont fiers de soutenir un certain nombre d'événements communautaires qui ont lieu pour faire avancer et défendre les droits des personnes trans. En tant que section locale, envisagez de rechercher les activités qui se déroulent dans votre communauté et réfléchissez à la manière dont vous pouvez impliquer votre syndicat et votre lieu de travail. Il peut s'agir de tendre la main à des organisatrices et organisateurs locaux pour leur offrir un soutien, de promouvoir des événements auprès des membres, de partager des locaux ou du matériel.

Trois événements annuels sont mentionnés ci-dessous, mais il peut y en avoir d'autres dans votre propre communauté.

Journée internationale de visibilité transgenre 31 mars

La Journée internationale de visibilité transgenre est consacrée à la célébration des personnes trans. Cette journée a été reconnue pour la première fois en partie en réponse à la nature solennelle de la Journée du souvenir trans et à la nécessité de créer également un espace pour mettre de l'avant et célébrer les personnes et les communautés trans.

Dans de nombreuses communautés, la Journée de visibilité transgenre est marquée par des événements locaux, du matériel pour les médias sociaux et des déclarations visant à sensibiliser et à éduquer la communauté.

Les syndicats reconnaissent depuis longtemps cette journée, et



elle est de plus en plus reconnue par les gouvernements, les employeurs et d'autres organisations.

Des ressources supplémentaires peuvent être disponibles sur le site de l'organisme **Egale.ca**.

Semaine de sensibilisation aux personnes transgenres

13 au 19 novembre

À l'approche de la Journée du souvenir trans, cette semaine est une occasion de réfléchir, d'éduquer et d'organiser.

Journée du souvenir trans

20 novembre

Chaque année, le 20 novembre, les communautés trans et leurs alliés se réunissent solennellement pour se souvenir des personnes trans qui ont été victimes de violences en lien avec leur transidentité au cours de l'année écoulée, tant au niveau local qu'au niveau mondial. Dans de nombreuses communautés, une veillée ou un rassemblement similaire peut être organisé.

Le **projet « Remembering Our Dead »** recense chaque année des centaines de personnes trans assassinées, ce qui témoigne de la violence persistante de notre société à l'égard des personnes trans et des personnes présentant des différences de genre.

La plupart des personnes répertoriées par le projet « Remembering Our Dead » étaient des personnes à faible revenu, très souvent des personnes de couleur, très souvent des travailleuses et travailleurs du sexe. La grande majorité d'entre elles étaient des femmes trans.

La violence transphobe, associée à d'autres conditions sociales telles que la pauvreté, le racisme, le colonialisme et le sexisme, est à l'origine de la plupart des décès de personnes trans.

Pour en savoir plus, consultez le site **tdor.translivesmatter.info**. Disponible en anglais seulement translation. Veuillez noter que ce site contient des descriptions de violence.



Mesures syndicales en faveur de l'inclusion des personnes trans

Les droits des personnes trans sont des droits de la personne.

Aucune personne ne devrait faire l'objet de discrimination, d'intimidation ou de violence en raison de son expression ou de son identité de genre.

La violence à l'encontre des personnes trans et non-binaires, où qu'elles soient, est une menace pour les droits de la personne partout dans le monde.

Les syndicats ont la responsabilité de défendre tous leurs membres sur le lieu de travail. La convention collective est un outil essentiel. L'application de la convention collective et la



défense des travailleuses et travailleurs trans rendent cet outil efficace. Voici des mesures que le syndicat peut prendre :

- Ajouter les mots « identité de genre » et « expression de genre » aux dispositions de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement.
- Négocier la couverture des traitements médicaux nécessaires à la transition. Les personnes trans se voient non seulement refuser l'accès aux soins de santé publics pour les dépenses liées à la transition, mais elles se voient aussi parfois refuser l'accès aux prestations de soins de santé privés dont bénéficient les autres membres.
- Veiller à ce que toutes les informations recueillies sur les travailleuses et travailleurs soient confidentielles. Cela est particulièrement important pour les travailleuses et travailleurs trans qui ne veulent pas s'afficher sur leur lieu de travail.
- Négocier une formation à la lutte contre le harcèlement qui inclut le harcèlement fondé sur l'identité de genre et l'homophobie. Indiquer clairement aux employeurs que le syndicat contestera toute tentative de discrimination à l'encontre des travailleuses et travailleurs trans. Le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a conclu qu'un syndicat avait fait preuve de discrimination à l'égard d'une membre trans en ne la représentant pas correctement. Le tribunal a ordonné au syndicat de lui verser 5000 dollars pour atteinte à la dignité, plus les pertes de salaire.
- Faire respecter l'obligation d'accommodement de l'employeur.
- Négocier des dispositions de convention collective sur la transition comprenant un congé de transition, une couverture sociale et la mise en place de plans de transition sur le lieu de travail.
- Faire savoir à nos membres trans que leur contribution au syndicat est importante et que nous voulons que leur voix soit entendue.

- 
- Inclure les questions relatives aux personnes trans dans les autres questions relatives aux droits de la personne que le syndicat soutient.
 - Inclure les travailleuses et travailleurs trans dans les comités du syndicat, y compris (mais pas seulement!) le Comité des droits de la personne.
 - Soutenir les droits des travailleuses et travailleurs trans par des campagnes de sensibilisation du public.
 - Proposer une formation sur les droits de la personne – y compris sur les problèmes auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs trans – aux membres de l'exécutif et aux déléguées et délégués syndicaux.
 - Fournir des installations sanitaires appropriées (par exemple à usage unique) lors des manifestations du syndicat.
 - Inclure les questions relatives aux travailleuses et travailleurs trans dans la formation des déléguées et délégués syndicaux, la négociation collective, les cours sur les droits de la personne, etc., au niveau local et dans l'ensemble du syndicat.
 - Organiser des séances de formation pour les membres et les représentantes et représentants du syndicat.
 - Faire rapport sur les batailles politiques pour les droits à l'égalité des personnes trans dans le bulletin d'information du syndicat.
 - Diffuser les positions antidiscriminatoires du syndicat et des informations sur les actions menées par le syndicat pour lutter contre la discrimination.
 - S'engager auprès du comité permanent des travailleuses et travailleurs 2ELGBTQIA+ du syndicat et participer aux activités de militantisme du syndicat.

Mesures personnelles à prendre

Voici six façons d'être une personne alliée des membres trans.

.....

- 1 Écoutez comment nous nous définissons.** Montrez votre solidarité en nous désignant par le nom, le genre et les pronoms que nous choisissons.
- 2 Freinez votre curiosité.** Ne posez pas de questions sur notre corps, nos antécédents médicaux ou notre vie sexuelle.
- 3 Vérifiez vos hypothèses.** Les femmes trans sont des femmes. Les hommes trans sont des hommes. Certaines personnes préfèrent ne s'identifier à aucun genre et c'est bien ainsi!

-
- 4 Soutenez notre sécurité.** Oui, nous avons besoin d'un accès sécurisé aux toilettes et aux vestiaires. Les personnes trans ont également besoin d'être protégées contre le harcèlement et la violence. Exprimez-vous pour mettre fin à la transphobie, qu'elle soit subtile ou flagrante. Nos vies en dépendent.
 - 5 Utilisez votre voix pour amplifier les besoins des membres trans.** Veillez à ce que votre milieu de travail et votre communauté soient des lieux sûrs et inclusifs pour toutes les personnes (trans ou non).
 - 6 N'abandonnez pas si vous vous trompez parfois.** Une personne alliée est une personne qui a le courage de s'excuser et de continuer à apprendre et à travailler pour améliorer les choses.



Glossaire

A Remarque concernant ce glossaire : les termes et significations suivants sont fournis pour faciliter la compréhension de ce guide. Les termes et les significations changent avec le temps et les commentaires sur ce qui a été inclus sont les bienvenus.

Agendre : Se dit d'une personne qui ne s'identifie à aucune identité de genre.

Asexuel : Se dit d'une personne qui n'éprouve que peu ou pas de désir sexuel.

Bigenre : Se réfère à une personne qui s'identifie comme ayant plus d'un genre.

Bisexual : Se réfère à une personne qui est sexuellement attirée par plus d'un sexe.

Bispirituel : En anglais, le terme « Two-Spirit » est utilisé par certains peuples autochtones, englobant l'identité sexuelle, de genre, culturelle et/ou spirituelle. Ce terme générique a été créé par l'aînée Myra Lamee lors de la troisième conférence annuelle intertribale des Amérindiens, des Premières Nations, des gais et des lesbiennes, qui s'est tenue à Winnipeg en 1990, afin de refléter les conceptions autochtones complexes du genre et de la sexualité, ainsi que la longue histoire de la diversité sexuelle et de genre dans les cultures autochtones. Ce terme peut faire référence à des rôles de genre croisés, multiples et/ou non binaires, à des identités non hétérosexuelles et à un éventail d'identités, de rôles et de pratiques culturelles incarnés par les peuples bispirituels.

Cisgenre : Se réfère à une personne dont le genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Cisnormativité : Cadre culturel et social, souvent implicite, dans lequel la société considère le cisgenre comme la norme.



Dysphorie de genre : Désigne le sentiment d'une personne qui estime que son identité de genre ne correspond pas ou n'est pas en accord avec le sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Expression de genre : La manière dont une personne communique son genre aux autres. Par exemple, le type de vêtements qu'elle porte, ses coiffures, ses manières, sa façon de parler, les rôles de genre adoptés dans les interactions, etc.

Genre fluide : Se réfère à une personne dont l'identité ou l'expression de genre change ou se déplace le long du spectre de genre. Généralement regroupée sous le terme « non-binaire ».

Hétéronormativité : Cadre culturel et social, souvent implicite, dans lequel tous les êtres humains sont censés être hétérosexuels en tant que norme.

Identité de genre : Le sentiment interne et profond d'une personne d'être un homme ou une femme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou de se situer quelque part dans le spectre des genres. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au genre typiquement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance. L'identité de genre est généralement liée à l'expression du genre, mais pas toujours.

Intergenre : Se réfère à une personne dont le genre diffère d'une vision binaire du genre.

Intersexe : Terme décrivant une personne dont les caractéristiques sexuelles primaires à la naissance ne répondent pas aux critères médicaux du sexe masculin ou féminin. Le terme « intersexe » fait référence aux caractéristiques sexuelles biologiques. Il ne fait pas référence à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Certaines personnes intersexes s'identifient personnellement comme trans, d'autres non. Jusqu'à 1,7 % de la population naît avec des variations intersexuelles affectant les gonades ou d'autres organes sexuels, les chromosomes ou les hormones.

Mégender : L'acte d'attribuer à une personne, intentionnellement ou non, un genre qui ne reflète pas correctement son identité de genre. Les exemples incluent l'utilisation de pronoms, de mots, d'accords ou de formes d'adresse qui ne reflètent pas correctement le genre auquel une personne s'identifie.

Morinomage : Le fait d'appeler une personne trans par son nom de naissance après qu'elle ait choisi un nouveau nom. Cette pratique peut être préjudiciable et irrespectueuse, car elle invalide l'identité de genre de la personne.

Non binaire : Se réfère à une personne dont l'identité de genre ne s'aligne pas sur une compréhension binaire du genre telle que l'homme ou la femme.

Sexe biologique : La constitution biologique d'une personne, désignée comme mâle, femelle ou intersexe.

Soins d'affirmation du genre : Soins médicaux qui contribuent à l'affirmation du genre d'une personne, par exemple les hormones ou la chirurgie.

Trans : Se réfère à une personne dont le genre ne correspond pas à celui qui lui a été attribué à la naissance. Le terme « trans » est utilisé comme un terme générique pour décrire un large éventail d'identités et d'expériences.

Transphobie : Peur, haine ou hostilité à l'égard des personnes trans et des transsexuels, ainsi que préjugés à leur rencontre.



Le gouvernement fédéral tient à jour un glossaire détaillé des concepts équivalents en anglais et en français sur la diversité des genres et des sexualités, disponible à l'adresse suivante :

<https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>

Ressources



La santé mentale, ça compte

<https://www.unifor.org/fr/ressources/nos-ressources/la-sante-mentale-ca-compte>



Trousse de pratiques inclusives pour l'organisation des conseils, conférences et événements d'Unifor

<https://www.unifor.org/fr/ressources/nos-ressources/trousse-de-pratiques-inclusives>

Les documents syndicaux sont produits par Unifor pour être distribués aux dirigeantes et dirigeants, aux militantes et militants et aux membres des sections locales. Pour vous procurer plusieurs exemplaires, veuillez contacter : nationalprint@unifor.org

Le Service de l'éducation d'Unifor propose une variété de cours qui peuvent aider à améliorer l'équité et la compréhension en milieu de travail, ainsi que le programme des CEP et des cours en région pour les membres trans.



Consultez le site [unifor.org/fr/ressources/education](https://www.unifor.org/fr/ressources/education) pour connaître l'offre actuelle de cours ou contactez education@unifor.org.



Les membres du Québec peuvent visiter le site **[uniforquebec.org/education](https://www.uniforquebec.org/education)** pour les cours offerts au Québec.

Références



Smart Sex, BC Centre for Disease Control :

smartsexresource.com/resources

Disponible en anglais seulement translation.



Association professionnelle canadienne pour la santé transgenre :

<https://cpath.ca/fr/>



Lexique sur la diversité sexuelle et de genre - Bureau de la traduction du gouvernement du Canada :

<https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>



Questions trans pour le mouvement syndical, Congrès du travail du Canada :

<https://www.congresdutravail.ca>



Commission des droits de la personne de l'Ontario :

<https://www.ohrc.on.ca/fr>

Finding Our Place : Transgendered Law Reform Project, parrainé par la Law Foundation of British Columbia; préparé pour la High-Risk Project Society, 449 East Hastings Street, Vancouver CB V6A 1P5.

Le « **Trans Biography Project, Stories from the Lives of Eleven Trans People in BC** » a pour but d'informer l'ensemble de la communauté sur les expériences, les besoins et les situations des personnes trans. Des exemplaires peuvent être obtenus en communiquant avec la Trans Alliance Society à l'adresse suivante : communications@transalliancesociety.org. Un don de 10 dollars est suggéré.



Annexe A :

Modèle de lettre à l'intention du milieu de travail

Bonjour à toutes et à tous,

Je m'appelle [insérer le nom], certains d'entre vous se souviennent peut-être de moi sous le nom de [ancien nom]. Le 8 juillet, j'ai fêté mon 49e anniversaire et ma renaissance, car j'ai commencé mon parcours de mâle avec ma première injection de testostérone. Je reçois ces injections toutes les deux semaines. Avec cette hormone, mon corps va subir de nombreux changements, principalement positifs, comme des changements corporels, des poils sur le visage, des poils sur le corps et une croissance musculaire.

Malheureusement, le positif s'accompagne du négatif, je ressens quelques douleurs de croissance à mesure que les muscles et les tendons se développent, ce qui peut être très douloureux parfois, ainsi que des migraines, des épisodes de dépression et des bouffées de chaleur de temps à autre, mais au bout du compte, tout cela en vaut la peine.

Pour une fois dans ma vie, je me sens complet en tant que personne, mon aspect extérieur correspond à mes sentiments intérieurs. Toute ma vie, j'ai senti que j'étais un homme à l'intérieur, mais l'apparence extérieure ne correspondait pas à ce que je ressentais à l'intérieur. J'ai toujours été un « garçon manqué » et j'étais le fils que mon père n'a jamais eu. J'ai toujours su que mon enfant intérieur était un homme et maintenant je me complète.

Je n'ai jamais été aussi heureux que maintenant. Je suis un homme trans. J'ai vécu avec une « dysphorie de genre »; c'est



quand quelqu'un sent que son identité intérieure ne correspond pas à son corps, un homme piégé dans un corps de femme ou une femme piégée dans un corps d'homme.

Cette décision ne se prend pas du jour au lendemain, il faut des années, le soutien des amis et de la famille, une thérapie et vivre la vie de la personne que l'on estime être. J'ai vécu la vie d'un homme pendant de nombreuses années, j'ai suivi une thérapie et je continue à le faire.

De nombreuses personnes trans subissent une chirurgie de réassignation sexuelle. Ces opérations sont extrêmement coûteuses et ne sont généralement pas couvertes par nos régimes d'assurance maladie. En raison de ces dépenses, plusieurs personnes ne peuvent pas achever leur transition et vivent dans un état d'inachèvement. Beaucoup sont heureux de pouvoir présenter en public la personne qu'ils veulent être (se faire passer pour un homme ou une femme) sans faire l'objet de remarques désobligeantes, de harcèlement ou de menaces de violence. Rien ne me ferait plus plaisir que de voir mon corps correspondre à mes rêves et à mes désirs intérieurs.

Je suis tout à fait disposé à répondre aux questions que vous pourriez avoir, mais je vous demande d'être respectueux.

“

L'histoire de Max

« Je suis allé voir les responsables du bureau qui étaient gais en premier, pour leur parler de ma démarche.

Je suis ensuite allé voir le directeur de [la division]. J'ai parlé à certains de mes amis et j'avais un livre avec moi pour expliquer les enjeux des personnes trans. (...)

Lorsque j'ai commencé ma transition au travail, j'ai écrit une lettre à tous mes collègues.

Je pense que la chose la plus importante que je leur ai dite est **'Je suis toujours la même personne à l'intérieur - cela ne change pas - seul l'emballage extérieur va changer'.**

Ma transition ne modifie pas mes sentiments à l'égard de mes amis et de ma famille.

Je reste la même personne compréhensive, aimante et sans jugement que j'ai toujours été. »

”



Annexe B :

Ma fille, mon fils, moi-même

Par J. Wiley

Il semblerait que la fille dont nous avons souvent dit en plaisantant qu'elle était le fils que nous n'avions jamais eu, était en fait le fils que nous avons toujours eu.

Lors du défilé de la Fierté de Toronto de cette année, j'ai cherché en vain un jeune homme qui, l'année dernière, a volé mon cœur et réorienté ma vie.

Il y a un an, j'ai marché au défilé de l'organisation PFLAG (anciennement connu sous le nom de Parents, Families and Friends of Lesbians and Gays), à St. Catharines, en Ontario; c'était la première fois que je participais ou même que j'assistais à ce festival international de la diversité sexuelle et de genre. Nous, les membres de PFLAG, faciles à repérer avec nos chaussures et nos vêtements raisonnables, portant des chapeaux de soleil, formions un contraste amusant avec les nombreux spectateurs et participants du défilé.

Le chemin de vie qui m'a menée à cette fête de la rue est un chemin que je n'aurais jamais imaginé près de trois ans plus tôt. Mais à cette époque, notre premier enfant, que nous avons aimé comme une fille pendant 18 ans, a rassemblé un courage étonnant pour révéler qu'il croyait depuis l'école maternelle qu'il était de sexe masculin.

Il semblerait que cette fille, dont nous avons souvent dit en plaisantant qu'elle était le fils que nous n'avions jamais eu, était en fait le fils que nous avons toujours eu.



L'affirmation de l'identité de notre fils n'a rien changé. Et elle a tout changé. Notre amour pour lui est resté intact, mais nos souvenirs se sont retrouvés comme dans une embuscade.

Les portraits de famille de cet enfant blond aux yeux bleus ne fournissaient aucun « indice » sur la nouvelle (pour nous) identité de notre fils. Même le souvenir des premiers mots de notre obstétricien – « Félicitations, vous avez une fille! » – était difficile à concilier.

Pendant les mois qui ont suivi la révélation de notre fils, j'ai été tiraillée entre l'exaltation et le chagrin. Un jour, je me réjouissais : « Mon enfant est enfin heureux! Maintenant, tout s'explique! », et le lendemain je sanglotais sur la « mort » de ma fille.

À l'époque, notre fils était la seule personne trans que nous connaissions. Nous ne connaissions pas d'autres parents qui vivaient la même chose. Une recherche approfondie dans notre bibliothèque locale n'a révélé aucun exemplaire de *Trans-parenting for Dummies* (Être parent d'un enfant trans pour les nuls).

Malgré leur amour et leur soutien, les membres de la division locale de l'organisation PFLAG ont admis qu'ils ne pouvaient pas s'identifier totalement à notre situation.

Où étaient tous les autres parents d'un enfant trans? La culpabilité et la honte se sont ajoutées au maelström émotionnel lorsque j'ai conclu que les autres parents étaient plus forts et n'avaient manifestement pas besoin de soutien.

Nous avons puisé notre force auprès de nos voisins, de nos amis et de nombreux membres de notre famille, qui nous ont massivement soutenus lorsque nous leur avons annoncé notre nouvelle dynamique. Les membres de notre congrégation



unitarienne ont applaudi lorsque nous leur avons annoncé la nouvelle.

J'ai dit à ces personnes au cœur ouvert que j'éprouvais les mêmes sentiments que lorsque j'étais enceinte de mon fils : anticipation, émerveillement, excitation, anxiété, curiosité. J'avais même des vergetures, mais cette fois, elles étaient toutes dans mon esprit, alors que j'élargissais et approfondissais ma compréhension de ce que signifie être pleinement humain.

Cependant, certaines personnes ont été horrifiées. Avec une indignation issue du zèle religieux, ces personnes ont juré de ne jamais accepter notre « abominable » fils (leur réaction a soulevé la question : Qui Jésus détesterait-il?) Notre fils et sa jeune sœur ont appris à leurs dépens que les proclamations d'amour inconditionnel ne sont pas toujours ce qu'elles semblent être.

Ce choc d'intolérance a réveillé la colère de la maman-ours qui sommeillait en moi. J'ai été bouleversée par le fait que certaines personnes étaient tellement obnubilées par la plomberie sous la ceinture qu'elles ignoraient le cœur humain qui battait dans la poitrine de mon enfant.

L'idée de créer un groupe de soutien pour les parents d'enfants trans a commencé à faire son chemin dans mon esprit. Si je n'avais pas rencontré d'autres parents, c'est peut-être parce qu'ils ressentaient la même honte, le même dégoût et la même gêne que certains de nos proches. Étaient-ils aussi mal informés que moi sur les questions transgenres? Étaient-ils retenus prisonniers dans leurs propres placards par la peur et parce qu'ils n'avaient personne vers qui se tourner?

Mais j'ai honte de dire que l'idée d'un groupe de soutien s'est estompée avec le temps. Notre famille avait survécu – laissons les autres s'occuper de leurs propres problèmes.

C'est alors que j'ai rencontré le voleur de mon cœur lors du défilé de la Fierté de Toronto l'année dernière.

Le jeune homme a souri et fait un signe de la main lorsqu'il a vu ma pancarte en néon – « J'aime mon fils trans » – et a commencé à pointer son doigt sur sa poitrine, indiquant qu'il était lui aussi le fils trans de quelqu'un. J'ai plongé dans la foule, pancarte et tout le reste, pour serrer cet étranger dans mes bras.

Nous nous sommes embrassés pendant un long moment, puis il a murmuré : « J'aurais aimé que ma mère soit aussi compréhensive que vous. »

La tristesse et la perte qui se dégageaient de sa voix étaient indéniables, et mon cœur s'est brisé. À la fin du défilé, j'avais décidé de créer TransParent, un réseau de soutien par les pairs destiné à réunir les parents d'enfants trans afin qu'ensemble nous puissions partager et célébrer le cheminement de nos enfants vers l'authenticité.

J'aurais espéré voir mon ami au défilé de cette année, l'embrasser à nouveau et lui dire qu'avec l'amour et les encouragements d'une multitude de personnes, TransParent grandit et évolue.

J'attends déjà avec impatience le défilé de l'année prochaine. Grâce à notre engagement et à notre détermination, nous parviendrons à l'égalité totale, à la dignité et à la justice pour nos enfants de la Fierté, de la même manière que nous terminerons l'événement de célébration – la tête haute, un pas après l'autre.

J. Wiley vit dans la péninsule du Niagara, en Ontario.



TransParent

transparentcanada.ca

Disponible en anglais seulement translation.



Annexe C :

Modèle de plan de transition

Objectifs

Que la travailleuse ou le travailleur reste sur son lieu de travail actuel en tant que [insérer la classification de l'emploi].

Que le syndicat, les travailleuses et travailleurs et [insérer le nom de l'employeur] veillent à ce que [insérer le nom de la personne en transition] continue à bénéficier de tous les droits prévus par la convention collective conclue entre [insérer le nom de l'employeur] et [insérer le nom du syndicat] dans l'exercice de ses fonctions.

Que la travailleuse ou du travailleur soit accommodé à un autre poste dans la compagnie si la réintégration dans le site de travail actuel devenait trop difficile du point de vue de la personne en transition.

Atteindre ces objectifs

La première priorité étant que [insérer le nom de la travailleuse ou du travailleur] reste sur son lieu de travail actuel, les initiatives suivantes doivent être prises.

Le calendrier sera ajusté en fonction des éventuels congés, qui sont actuellement prévus à partir de [insérer les dates]. Ce plan sera basé sur ce calendrier, mais avec la possibilité de l'adapter si nécessaire.

La formation de l'équipe de direction est la première priorité de cet exercice, afin qu'elle soit en mesure de répondre à toute



préoccupation ou de prendre des mesures immédiates en cas de comportement inapproprié.

Il est tout aussi important d'établir un partenariat avec le syndicat au [niveau régional ou national/insérer selon le cas] et le [insérer selon le cas] sur le site afin de collaborer avec le directeur du site et l'équipe de direction pour atteindre ces objectifs.

Jusqu'à présent, la connaissance de cette situation s'est limitée à :

- pour le syndicat : [insérer selon le cas];
- pour l'employeur : [insérer selon le cas : VP des opérations, VP des ressources humaines, VP adjoint des relations de travail, conseiller en relations de travail, etc.].

Initiatives spécifiques

Des lectures sur les personnes trans ainsi que des présentations par des experts en la matière.

Présentations à l'équipe de direction et aux représentantes et représentants du syndicat le [insérer la date].

La conception du plan de formation des travailleuses et travailleurs sur le site doit être déterminée par la direction et le syndicat en consultation avec la travailleuse ou le travailleur. Le calendrier doit être discuté avec la travailleuse ou le travailleur.

La formation des autres travailleuses et travailleurs qui sont en contact régulier avec le site sera conçue et dispensée de manière appropriée.

Un examen de la formation aux droits de la personne et de la législation sur les droits de la personne et de la manière dont elle s'applique à cette situation peut également s'avérer approprié pour le personnel immédiat.



Obligation d'accommodement

Toutes les parties doivent travailler ensemble pour s'assurer que la travailleuse ou le travailleur peut rester sur son lieu de travail dans son emploi actuel.

Un suivi continu de l'environnement de travail par le biais d'un contact avec la travailleuse ou le travailleur devrait garantir la réussite de l'adaptation.

Après une période raisonnable, si la réintégration de la travailleuse ou du travailleur dans l'unité de travail s'avère trop difficile aux yeux de la personne en transition, l'employeur et l'agent de l'unité de négociation, ainsi que la travailleuse ou le travailleur, doivent envisager d'autres options. Il peut s'agir, entre autres, de postes dans d'autres secteurs de la compagnie, la préférence étant donnée à la classification actuelle de la travailleuse ou du travailleur.

Prochaines étapes et perspectives d'avenir

Identifier le personnel clé du côté de la direction et du côté du syndicat pour la travailleuse ou le travailleur, afin d'assurer la cohérence lors de la réintégration sur le lieu de travail.

[Insérer le nom de la personne-ressource de l'employeur] servira de contact aux Ressources humaines tout au long de la transition et de la réintégration en milieu de travail.

La travailleuse ou le travailleur doit immédiatement faire part de ses préoccupations à son supérieur, au conseiller en relations du travail ou aux représentantes et représentants du syndicat, le cas échéant.



Du personnel des Relations du travail et des Relations avec les employés doit apporter un soutien à l'équipe de direction et à la travailleuse ou au travailleur, le cas échéant.

La travailleuse ou le travailleur doit s'assurer que les documents médicaux restent valables conformément aux exigences du régime d'assurance maladie et de la convention collective, avant de reprendre le travail après une période de congé de maladie.

Notes

Coordonnées

pride@unifor.org

unifor.org/fierté

