

Travailleuses et travailleurs **en transition :**



Guide pratique pour les représentantes et les
représentants syndicaux à l'égard de
la transition sexuelle

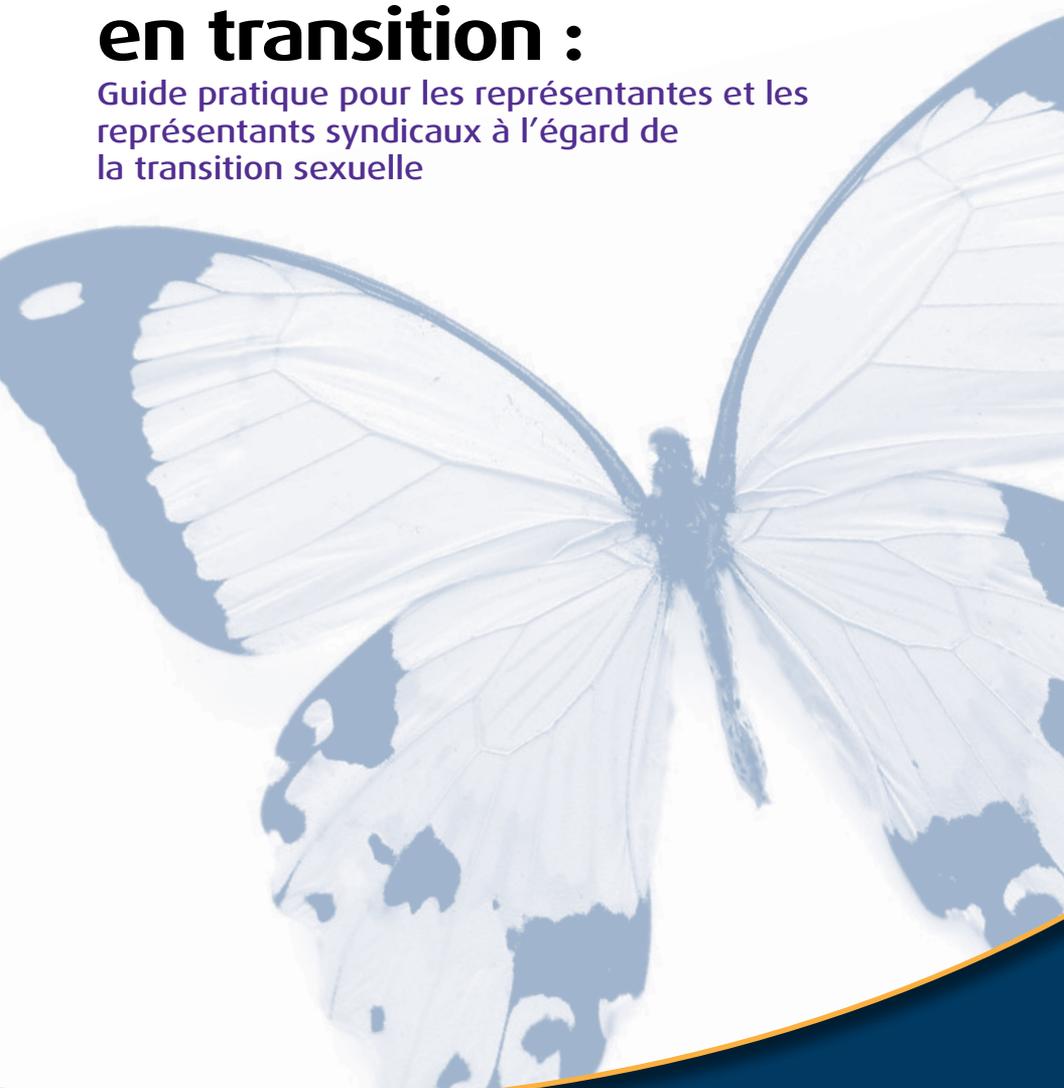




TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
Qui sont nos membres trans?	2
Qu'est-ce que la transition?	3
Processus et étapes de la transition	4
LES ÉLÉMENTS D'UN PLAN DE TRANSITION	6
a) convenir à un processus	7
b) Énoncer les objectifs	8
c) Vie privée et confidentialité	9
d) Personnes-ressources	10
e) Qui doit savoir?	10
f) Divulguer, mais à quel point?	11
g) Le bon moment	11
h) Adapter l'identification et la documentation	12
i) Toilettes	13
j) Vestiaires	14
k) Uniformes et codes vestimentaires	14
l) Avantages sociaux et couverture d'autres frais médicaux	15
m) Plan pour contrer le harcèlement	16
n) Collègues, clients, public	17
o) Dans le lieu de travail	17
p) Dans l'entreprise en général	18
LIGNES DIRECTRICES À L'INTENTION DES CADRES DE DIRECTION ET DES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	19
AIDE-MÉMOIRE POUR LA RÉUNION DU PLAN DE TRANSITION	20
VOUS SOUHAITEZ FAIRE UNE TRANSITION AU TRAVAIL?	22



LES TRANS ET LA LOI	24
a) Obligations de l'employeur	24
b) Obligations du syndicat	25
c) Obligations de l'employé en transition	25
JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE TRANSSEXUALITÉ	26
MODÈLES DE DISPOSITIONS POUR LA CONVENTION COLLECTIVE ET DEMANDES DE NÉGOCIATION	30
LES TRANS AU-DELÀ DU LIEU DE TRAVAIL	32
Jour du souvenir trans	33
ACTION SYNDICALE EN MATIÈRE DE TRANSSEXUALITÉ	34
QUELQUES DÉFINITIONS	36
RESSOURCES ET ORGANISATIONS TRANS	
Ressources	40
Organisations transgenres	40
Rapports	41
Productions cinématographiques	42
MODÈLE DE LETTRE AUX COLLÈGUES	44
ARTICLE : MA FILLE, MON FILS ET MOI	46
MODÈLE DE PLAN DE TRANSITION	49



Travailleuses et travailleurs en transition :

Guide pratique pour les représentantes et les
représentants syndicaux à l'égard de
la transition sexuelle

Commentaires de travailleuses et travailleurs trans

« Je viens de lire le guide et je suis vraiment impressionnée. Il est très pragmatique dans son orientation et je pense qu'il sera une ressource très utile pour les travailleuses et travailleurs en transition, parce qu'il permettra d'éduquer les représentantes et représentants syndicaux, les employeurs et les collègues de travail. »

Trish

« Ce guide m'aurait épargné bien des difficultés et du stress durant ma transition, parce qu'il a fallu que je trouve des solutions moi-même. C'est certain que le travail accompli ici trouvera son utilité dans l'avenir. »

Erica

« Je pense que ce guide est formidable. Il faut se rappeler que les trans cherchent à réaliser leur rêve d'être les personnes qu'ils sont destinés à être. »

Max

« Ce document est utile, autant à titre d'information qu'à titre de réitération du soutien de mon syndicat. Sur un plan comme sur l'autre, c'est un guide particulièrement utile dès l'étape de la planification de la transition, car il aide à se préparer en vue des premières discussions avec le syndicat ou les ressources humaines. »

Annette

« Mon conseil aux représentantes et représentants syndicaux, c'est de prendre conscience que la personne qui opte pour une transition au travail a déjà longuement réfléchi à la question et aux mesures qu'elle doit prendre pour concrétiser sa décision. Elle est maintenant rendue à l'étape où elle doit faire face à son milieu de travail et où elle est en droit d'exiger le respect de sa vie privée et de son droit de travailler dans un environnement sécuritaire. N'allez pas présumer que vous savez ce qu'il faut faire. Demandez-lui. »

Nikki



Introduction

C'est parce que des membres de nos syndicats affiliés ont osé sortir du placard que les leaders du mouvement ouvrier et les défenseurs des droits de la personne sont de mieux en mieux sensibilisés aux problématiques trans en milieu de travail et dans la collectivité.

Le présent guide est conçu à l'intention des dirigeants et dirigeantes, des permanents et permanentes, des élus locaux, des comités et des délégués et déléguées syndicaux. Il a pour mission de les aider à mieux protéger les droits des membres trans pour qu'ils puissent compter sur le soutien dont ils ont besoin avant, pendant et après leur transition.

Le transsexuel est une personne qui a changé ou est en voie de changer son sexe biologique pour qu'il corresponde à son identité sexuelle et qui aspire à vivre une vie dans la peau de l'autre sexe – en prenant parfois les mesures qui s'imposent pour conformer son corps à cette identité profonde. Les problématiques trans sont complexes (demandez à n'importe quel trans – il sera sans doute d'accord!) Dans notre combat pour faire évoluer les mentalités quant au carcan traditionnel de chaque sexe, nous pouvons nous laisser guider par les grands principes syndicaux.

Nous croyons que toute personne a droit à la dignité au travail. Nous croyons que toute personne a droit à un lieu de travail sain et sécuritaire. Nous croyons que le lieu de travail doit être exempt de harcèlement et de discrimination. Nous croyons en la négociation de salaires et d'avantages sociaux pour tous nos membres. Nous croyons que l'employeur ne devrait pas avoir la possibilité de nous dicter quoi faire de notre vie privée ou d'avoir accès à de l'information privée nous concernant. Nous croyons être justifiés d'utiliser notre pouvoir pour renforcer les droits des minorités. Nous croyons que lorsqu'un individu est lésé, c'est le groupe entier qui est perdant. Et nous savons comment faire pour représenter les travailleuses et travailleurs.

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

Nous savons que c'est mal lorsqu'un employeur embauche en fonction de caractéristiques personnelles qui n'ont aucune pertinence. Nous savons que c'est mal lorsqu'un de nos membres hésite à se présenter au travail par crainte du harcèlement ou de la violence d'un collègue. Nous savons que c'est mal lorsque l'employeur refuse à ce même membre l'accès à des avantages sociaux dont tous les autres jouissent. Nous savons que c'est mal quand l'employeur laisse couler des informations privées qui nous concernent. Nous savons que c'est mal quand un de



nos membres hésite à demander l'aide du syndicat par crainte d'être rejeté. Nous savons que c'est mal quand la majorité garde le silence tandis qu'un de ses membres souffre.

Nous, les syndicats, avons l'obligation légale et morale de défendre tous nos membres. D'ailleurs, nous avons amplement fait nos preuves en cette matière et nous avons les compétences et les outils nécessaires pour défendre les droits des minorités au travail.

Qui sont nos membres trans?

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

Certains de nos membres trans « passent » inaperçus au quotidien – personne ne se rend compte que leur identité sexuelle et l'expression de leur sexualité (par exemple, dans le cas d'une femme) ne correspondent pas à leur sexe de naissance (par exemple, masculin).

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

D'autres osent vivre ouvertement leur transition au travail – une transition d'homme en femme (THF) ou de femme en homme (TFH).

D'autres encore quittent leur emploi (bien rémunéré, syndiqué, avec avantages sociaux), parce qu'ils ont peur, bien souvent avec raison, que l'employeur et les collègues ne rendent le climat de travail trop hostile à leur endroit une fois que la transition sera effectuée et qu'ils commenceront à vivre pleinement leur vie dans le sexe opposé.

La discrimination en emploi est l'un des plus grands problèmes que vivent les trans – nous aurions sans doute beaucoup plus de membres transgenres si les employeurs ne les traitaient pas de façon discriminatoire et ne les jetaient pas à la porte.



Ce guide a été conçu pour faciliter la transition au travail – pour que les trans puissent compter sur le soutien de leur syndicat et de leur employeur, afin d'éviter d'avoir à choisir entre leur gagne-pain et leur vie.

Qu'est-ce que la transition?

La transition est le processus de changement d'un sexe à un autre, d'une identité sexuelle à une autre. Lorsqu'il est en transition, le trans subit une thérapie hormonale, il vit conformément à son identité sexuelle plutôt que biologique et, parfois (mais pas toujours), il subit une chirurgie. Chaque personne a son propre cheminement. À cause des difficultés rencontrées, la plupart des trans font appel à un thérapeute qui connaît les questions trans pour les accompagner dans leur cheminement.

Pour commencer, la transsexualité doit être diagnostiquée (« dysphorie de genre ») par un spécialiste, habituellement un psychiatre. Bien entendu, les trans ont généralement une assez bonne idée de ce qui leur arrive, mais le crédit du diagnostic va toujours au spécialiste!

Après environ six mois de thérapie hormonale, les transformations physiques deviennent évidentes. À ce stade, la personne change socialement d'identité sexuelle – et commence à s'exprimer par des vêtements, un style, des manières et un nom conformes à son sexe physique émergent (masculin ou féminin).

À un certain stade, la personne commence à vivre à temps plein comme un membre du « nouveau » sexe¹ et fait officiellement changer son nom et divers autres dossiers. Lorsqu'une personne change socialement de sexe, elle éprouve le besoin d'appartenir pleinement à ce sexe.

Le lieu de travail est souvent le dernier endroit où les trans expriment socialement leur identité sexuelle, car le risque financier, émotif et de sécurité personnelle est élevé. Pour plusieurs trans, l'expression sociale de la nouvelle identité sexuelle est le moment de la transition où la vulnérabilité est la plus grande – et ce, bien avant qu'ait eu lieu la moindre chirurgie.

¹ Bien entendu, ce sexe n'a rien de « nouveau » en soi – c'est simplement que les caractéristiques sexuelles, physiques et hormonales sont transformées pour être conformes au sexe qui a toujours été ressenti.



Après avoir exprimé socialement leur véritable identité sexuelle pendant une année ou deux, plusieurs trans optent pour un réassignement sexuel chirurgical. (En fait, pour être admissible au RSC, les trans doivent vivre socialement l'expression de leur identité sexuelle pendant une année ou deux, selon les exigences de la clinique de réassignement sexuel qui les suit.)

Les différentes chirurgies peuvent s'effectuer sur plusieurs mois ou années. Elles peuvent aussi ne pas s'effectuer du tout : cela dépend de ce que veut le trans, de sa situation financière, de sa situation de vie, ainsi que des options de traitement et de leur disponibilité. La plupart des procédures chirurgicales autres que la chirurgie génitale exigent moins de deux semaines d'absence du travail (la chirurgie génitale entraîne une absence de deux ou trois mois). Comme les trans sont généralement en meilleure santé que les gens qui subissent une chirurgie pour guérir une maladie, ils récupèrent plus rapidement et ont moins de restrictions à leur retour au travail.

Le réassignement sexuel chirurgical et la thérapie hormonale sont des traitements médicaux qui ont un taux de succès élevé – et qui peuvent sauver la vie. Le stress associé au fait de « vivre dans le mauvais corps », d'effectuer une transition et de subir un réassignement sexuel chirurgical ne doit pas être sous-estimé. Cependant, une fois que les problèmes liés à l'identité sexuelle sont réglés, les trans ont la capacité de vivre enfin leur vie telle qu'ils l'ont toujours souhaitée.

Bien des gens croient à tort que la transsexualité est un problème d'orientation sexuelle. Ce n'est pas le cas. C'est l'identité profonde ressentie qui amène une personne à vouloir changer de sexe, et non pas le sexe de la personne avec qui elle souhaite entretenir une relation. Après la transition, certains trans entreprennent des relations avec des personnes de même sexe, alors que d'autres recherchent des partenaires de sexe opposé. Certains conservent leurs relations d'avant la transition, d'autres non.

Processus et étapes de la transition

La transition est un long processus. Généralement, quand la travailleuse ou le travailleur est prêt à discuter de son plan de transition avec l'employeur et le syndicat, c'est le fruit de plusieurs années de réflexion et de préparation.



Il se peut même qu'en dehors du lieu de travail, le trans ait adopté socialement l'identité sexuelle (du sexe auquel il s'identifie et non pas de son sexe physique) depuis un certain temps. Pour bien des trans, le lieu de travail est le dernier endroit où dévoiler sa véritable identité sexuelle.

Une des erreurs les plus courantes des employeurs et des syndicats est de présumer que la transition n'a pas lieu « tant que le réassignement sexuel chirurgical n'est pas complété ». C'est un peu comme refuser d'accueillir une femme enceinte tant que le bébé n'est pas né.

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

À partir du moment où la travailleuse ou le travailleur dévoile son intention de transition, le besoin de soutien au travail se fait sentir. C'est à ce stade que les dossiers doivent être adaptés, que l'entourage doit commencer à utiliser le bon nom par lequel la personne souhaite être désignée, qu'un accès sécuritaire aux vestiaires, toilettes, etc. doit lui être assuré et que la solidarité de l'entourage doit entrer en jeu pour assurer sa sécurité et protéger son droit à la dignité.

Les employeurs et les syndicats ne peuvent pas attendre pour agir que le nom soit légalement changé et que la chirurgie et la thérapie hormonale aient eu lieu. L'idée « d'attendre » que la chirurgie soit complétée ne tient pas compte de la réalité du processus de transition et ne tient surtout pas compte du fait que la chirurgie n'est pas toujours le but ultime de la transition.

Chaque trans a sa propre opinion sur la transition et la chirurgie génitale peut être envisagée comme ne pas l'être. Par contre, la société aspire à un « aboutissement » et (s'en étonnera-t-on) croit que tout est une question de génitalité. De nombreux trans effectuent une transition réussie sans passer par la chirurgie. Pour certains trans, le RSC est essentiel à la transition; pour d'autres, l'accès aux hormones suffit.

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



L'histoire de Jesse :

« Chaque jour, je me torture à me demander si je devrais dire à mon collègue, qui est aussi mon superviseur, que je suis trans. Chaque fois que je demande congé pour un autre rendez-vous médical, j'ai peur qu'il pense que je suis un tire-au-flanc. Peut-être que si je lui disais que je consulte en psychiatrie, il accepterait mieux que je doive voir un médecin aussi souvent qu'aux trois semaines. Je me demande si la vérité détruira irrémédiablement la bonne relation que j'entretiens avec lui. Va-t-il tout à coup se mettre à refuser mes demandes de vacances ou à chronométrer mes pauses? Mon travail va-t-il tout à coup devenir inacceptable? Quand je demande deux jours de congé pour aller à Toronto subir une chirurgie d'appoint, j'ai vraiment peur qu'il pense que je le prends pour une valise. « Qu'est-ce qui ne va pas avec les médecins d'ici? », demande-t-il, m'offrant une occasion que je pourrais saisir pour lui expliquer, mais j'ai trop peur, je me tais. C'est un bon gars. En fait, je pense qu'il prendrait bien la chose. Sauf que lorsque je l'aurai dit, je ne pourrai plus revenir en arrière.

Par-dessus tout, j'ai peur qu'une fois que cela se saura dans mon lieu de travail – où je me sens déjà isolé – mes collègues vont devenir hostiles à mon égard. Je m'inquiète sans doute pour rien; je l'ai dit déjà à quelques personnes et la plupart l'ont bien pris, même si certains m'ont dit que c'était complètement fou. Certains pensent que c'est aller trop loin que de subir une réaffectation sexuelle chirurgicale. D'autres s'inquiètent que ma consommation d'hormones ne nuise à ma santé. Quand même, ils ne me traitent pas différemment. Pas encore.

Je manque de temps pour raconter le reste. Ce n'est pas du tout comme être gai en milieu de travail. Je ne peux pas me dévoiler à des confidents triés sur le volet. Mais un jour ou l'autre, que je le dise ou non, cela deviendra évident pour tout le monde. »

(Extrait d'un article de Jesse Invik paru dans *Our Times – Canada's Labour Magazine*, vol. 25, no 6, décembre 2006 - janvier 2007)

Les éléments d'un plan de transition

Il faut inclure dans nos conventions collectives des dispositions qui protègent les trans contre la discrimination et le harcèlement. Les conventions devraient aussi contenir des lignes directrices générales sur la responsabilité de l'employeur durant la période de transition (voir des modèles de dispositions à la page 41).



Cependant, comme chaque trans vit une situation différente, en plus des dispositions collectives, il faudrait développer un plan de transition personnalisé afin de définir de quelle manière l'employeur et le syndicat soutiendront la transition en milieu de travail.

En tant que minimum, le plan de transition devrait énoncer des objectifs et fixer une date pour la divulgation aux collègues de travail, mais aussi prévoir les changements d'identification et de documentation, des modifications aux toilettes et vestiaires, des moyens d'empêcher le harcèlement, ainsi que l'accès à des congés pour raisons médicales (si nécessaire).

Développer un plan de transition n'équivaut pas à négocier des « droits spéciaux ». Les trans ne demandent rien de « spécial » – ils veulent simplement un lieu de travail, un vestiaire, des toilettes où ils sont en sécurité; ils ont le droit d'être appelés par leur nom, de bénéficier de mesures d'accommodement, d'être désignés selon le sexe qu'ils choisissent. Ce sont des droits que la plupart des gens tiennent pour acquis, alors que pour protéger ces droits fondamentaux des trans, il faut que des mesures particulières soient prises.

a) CONVENIR À UN PROCESSUS

« Le processus de transition est un processus très individuel qui s'articule autour des besoins de la personne en transition. Dans quelles toilettes la personne sera-t-elle à l'aise d'aller? Comment voudra-t-elle s'habiller en attendant que les hormones fassent leur effet? Par quel nom voudra-t-elle qu'on l'appelle dans l'intervalle? Et ainsi de suite. »

Kyle Scanlon

La clé d'une transition réussie réside dans la collaboration de l'employeur et du syndicat avec la travailleuse ou le travailleur afin de déterminer ses besoins et de convenir d'un processus de transition.

Personne ne vit sa transition de la même manière. Il faut donc que le plan de transition soit flexible. Tout se fait très rapidement pour certains, très lentement pour d'autres. Il y a des trans qui ne sortent du placard qu'une fois la transition terminée. Le volet des procédures médicales et chirurgicales du plan de transition pourrait devoir être modifié au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Les dates ou échéances auxquelles il est fait référence ci-dessous ne sont mentionnées qu'à titre indicatif.



Questions à examiner :

- L'employé souhaite-t-il conserver son poste actuel ou être transféré?
- Quel est le calendrier prévu des procédures médicales et chirurgicales?
- À quel moment ou à quelle étape procédera-t-on au changement de nom et de détails personnels ainsi qu'au changement social d'identité sexuelle (plutôt que d'attendre que les changements biologiques n'imposent la nécessité de mettre le plan de transition en oeuvre)?
- Combien de congés les traitements médicaux nécessiteront-ils?
- L'employé veut-il informer ses superviseurs, collègues (clients, patients) de sa transition et, dans l'affirmative, tient-il à s'acquitter de cette tâche ou préfère-t-il la laisser au syndicat ou à l'employeur?
- Quelles modifications faut-il apporter aux dossiers et systèmes, et quand faut-il les apporter?
- L'employé trans est-il adéquatement couvert par les assurances existantes sous les aspects confidentialité, harcèlement et protections et, sinon, quels changements apportera-t-on pour qu'il le soit?
- Faut-il prévoir une formation ou sensibilisation des collègues, clients ou patients et, dans l'affirmative, à quel stade et qui s'en chargera?
- Comment réagir au harcèlement, aux réactions hostiles ou à un intérêt importun?

b) ÉNONCER LES OBJECTIFS

Le plan de transition doit commencer par une énonciation claire des objectifs de toutes les parties concernées (l'employé, l'employeur, le syndicat). Par exemple :

- L'employée² conserve son poste dans son lieu de travail actuel.
- Le syndicat, les collègues et l'employeur veillent à ce qu'elle jouisse des mêmes droits que tous les autres en matière de respect de la vie privée, de sécurité, de code de conduite, etc., en milieu de travail.
- L'employeur et le syndicat traitent les problèmes de harcèlement de façon rapide et décisive.

² Dès qu'on nous informe de la transition, il faut accorder notre discours au sexe vers lequel s'effectue la transition. Dans le cas d'une transition d'un homme en femme, on parle d'« elle », de « la travailleuse », de « l'employée », etc.. Dans le cas d'une transition d'une femme en homme, on parle de « lui », « du travailleur », de « l'employé », etc.



- À sa demande, l'employée peut bénéficier de mesures d'accommodement à un poste comparable dans le lieu de travail si sa réintégration échoue à son poste actuel.
- L'employeur et le syndicat veillent à ce que l'employée bénéficie des mesures d'accommodement nécessaires au niveau des congés pour raisons médicales, des vestiaires et toilettes, des changements documentaires et d'identification et des protections d'assurances.
- De concert, l'employeur, le syndicat et l'employée oeuvrent à régler les problèmes qui font surface pendant la transition.

c) VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

Les travailleuses et travailleurs trans ont droit à leur vie privée. Il ne peut y avoir aucune divulgation inopportune de renseignements médicaux. Parler avec d'autres personnes du statut d'un trans sans son consentement explicite, c'est le faire sortir du placard de force et c'est un bris de confidentialité (p. ex., cela ne se fait pas de dire à des gens qu'ils sont sur le point de rencontrer un trans).

MODÈLE DE DISPOSITION DU PLAN DE TRANSITION :

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

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

Le plan de transition ne doit faire l'objet de discussions et n'être communiqué que pour gérer les attentes et réduire au minimum les réactions inappropriées. Il n'existe pas de besoin ni d'obligation d'informer tout le monde du lieu de travail du fait qu'une travailleuse ou un travailleur change de sexe.



d) PERSONNES-RESSOURCES

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

MODÈLE DE DISPOSITION DU PLAN DE TRANSITION :

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

e) QUI DOIT SAVOIR?

Le plan de transition doit préciser quand et comment l'employé prévoit informer ses collègues, superviseurs et clients de sa nouvelle identité sexuelle, si effectivement il souhaite le faire.

Dans un grand lieu de travail, inutile d'informer tout le monde de la transition d'un employé. Cette information n'a lieu d'être communiquée que si la personne connaissait l'employé avant et que la relation se poursuivra. Certains trans préfèrent se charger eux-mêmes d'informer leurs collègues de leur nouvelle situation (parfois par écrit); d'autres préfèrent que la direction ou le syndicat s'en charge.

L'histoire de Max :

« J'ai commencé par révéler ma transition aux cadres qui étaient gais. Ensuite, je l'ai dit au directeur de la division. Puis je l'ai dit à certains de mes amis et j'avais un livre pour m'aider à expliquer la transsexualité.

Quand j'ai entamé ma transition au travail, j'ai écrit à tous mes collègues. La chose la plus importante que j'ai écrite, c'est : « Je reste la même personne à l'intérieur – cela ne change pas – il n'y a que l'enveloppe extérieure qui change. » Ma transition de femme en homme (TFH) ne change rien à ce que j'éprouve pour mes amis et les membres de ma famille. Je suis la même personne compréhensive et empathique que j'ai toujours été. »



f) DIVULGUER, MAIS À QUEL POINT?

Il n'est pas plus permis de divulguer des renseignements médicaux sur un employé en transition que sur n'importe quel autre employé. Cela vaut aussi pour les détails relatifs à la transition, à moins que l'employé en transition les communique volontairement.

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

Le livret **À nos alliés : Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres... ou presque** offre des réponses de portée générale sur les trans et le processus de transition. Il serait bon d'en remettre une copie aux représentants et représentantes de la direction et au syndicat – qu'il y ait ou non des trans connus en milieu de travail.

Durant la transition, il sera utile d'avoir des exemplaires du livret à portée de la main. L'employé en transition pourra recommander de distribuer les livrets aux travailleuses et travailleurs de l'entourage immédiat, ou peut-être même de procéder à une distribution plus large. Ainsi, les gens auront de l'information générale sur le sujet et l'employé en transition ne se sentira pas responsable d'éduquer tout le monde!

La distribution du livret à l'intention des alliés ne devrait se faire que sur préavis et avec l'accord de la personne en transition. On peut se procurer des exemplaires du livret en s'adressant au CTC à l'adresse congresdutravail.ca.

g) LE BON MOMENT

Au stade du changement social d'identité sexuelle (changement de nom, d'expression sexuelle, de vêtements et de coupe de cheveux, etc.), il est fréquent que les personnes en transition s'absentent du travail pendant une courte période pour y revenir avec leur nouveau nom et leur nouveau rôle sexuel (par exemple, après les vacances). Il convient alors, quelques jours avant son retour, de fournir de l'information de base à ses collègues pour qu'ils aient le temps de s'adapter (mais pas trop, pour éviter les spéculations et le harcèlement).

Si la travailleuse ou le travailleur reprend le travail dans un nouveau lieu, il n'est sans doute pas utile d'informer des collègues de travail ou gestionnaires de sa transition. La décision de partager cette information lui revient. Les personnes-ressources doivent cependant maintenir le contact pour s'assurer qu'aucun problème ne survient.



h) ADAPTER L'IDENTIFICATION ET LA DOCUMENTATION

À la demande de la travailleuse ou du travailleur, tous les dossiers du lieu de travail doivent être adaptés au nouveau nom et à la nouvelle identité sexuelle. Les éléments à adapter comprennent notamment les suivants :

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

Lorsque ces documents sont sous le contrôle de l'employeur, ils doivent être adaptés immédiatement. L'employeur ne peut pas exiger que d'autres pièces d'identification (par exemple, l'identification auprès du gouvernement) soient d'abord modifiées, à moins qu'un lien direct n'existe entre le dossier d'employé et le dossier gouvernemental (par exemple, certificat de métier, pension, permis et assurances). Par contre, tous les dossiers doivent impérativement être adaptés dès que le changement légal de nom est effectif.

Une fois tous les dossiers adaptés, l'ancien nom et l'ancienne identité sexuelle de la personne trans ne doivent plus figurer dans aucun dossier, à moins que la loi ne l'exige. Il n'existe pas vraiment de raison valable pour justifier la conservation d'un dossier de la transition ou de l'identification antérieure de la personne.

MODÈLE DE DISPOSITION DU PLAN DE TRANSITION :

L'employeur et le syndicat adapteront tous les dossiers de l'employé ainsi que les répertoires pour qu'ils témoignent du changement de nom et d'identité sexuelle de l'employé et ils veilleront à ce que tous les documents liés au lieu de travail (par exemple, au niveau des pensions et des assurances) soient également adaptés. Aucun dossier relatif au nom antérieur ou à l'identité sexuelle antérieure ne sera conservé, à moins que la loi ne l'exige.



i) TOILETTES

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

Il incombe à l'employeur de leur fournir des installations sanitaires sécuritaires pendant et après la transition. La personne en transition a le droit d'utiliser les toilettes de son identité sexuelle sociale, qu'elle ait ou non sollicité ou subi les chirurgies de réassignation sexuelle.

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

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

L'employeur et la travailleuse ou le travailleur doivent s'entendre sur le moment où débutera l'utilisation de la toilette de son identité sexuelle sociale, pour que l'employeur soit prêt à l'appuyer et pour répondre aux préoccupations des autres.

La personne en transition pourrait vouloir accéder sur une base temporaire ou permanente à une toilette privée (verrouillable) pour garantir sa sécurité et sa dignité. L'employeur doit accommoder cette demande. Si cette toilette est éloignée de la zone de travail, le temps de pause doit être adapté en conséquence.

L'employeur et le syndicat doivent communiquer clairement à tous les employés que les trans ont le droit d'utiliser les installations sanitaires qui correspondent à leur identité sexuelle et que la collaboration de tout le monde est souhaitée.

Si un collègue de travail est préoccupé par le fait qu'un trans utilise la même toilette que lui, il lui sera permis d'utiliser une toilette différente ou privée ailleurs dans l'établissement, s'il y en a.



j) VESTIAIRES

Comme pour les toilettes, l'employeur est tenu de veiller à ce que l'employé en transition ait accès à un vestiaire conforme à son identité sexuelle sociale.

Si les vestiaires ne comportent pas de cabines privées, un accommodement doit être fait (par exemple, en assurant l'accès à un vestiaire privé ou en réaménageant les vestiaires existants). L'accommodement exige la collaboration de l'employeur, du syndicat, des collègues de travail et de l'employé en transition.

k) UNIFORMES ET CODES VESTIMENTAIRES

La travailleuse ou le travailleur en transition doit pouvoir s'habiller conformément à son identité sexuelle et doit simplement se conformer aux mêmes normes vestimentaires que les autres.

Les décisions à savoir quand et comment la tenue vestimentaire commence à refléter la nouvelle identité sexuelle sont prises par l'employé en transition³, de préférence sur préavis à l'employeur et au syndicat pour déjouer les problèmes qui pourraient survenir.

S'il faut porter un uniforme au travail et si l'uniforme est différent selon le sexe (c'est-à-dire s'il y a un uniforme pour les hommes et un autre pour les femmes), il revient à l'employé en transition de choisir lequel porter. Si son choix implique un changement, il faut lui fournir un nouvel uniforme à sa taille ou confectionné sur mesure.

L'employeur doit permettre une certaine flexibilité au niveau du code vestimentaire afin de faciliter le processus de transition – par exemple, un employé effectuant une transition d'homme en femme pourrait préférer porter la blouse traditionnelle des femmes avec le pantalon de travail des hommes, de façon temporaire ou permanente.

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

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



1) AVANTAGES SOCIAUX ET COUVERTURE D'AUTRES FRAIS MÉDICAUX

Au niveau médical, les travailleuses et travailleurs trans ont plusieurs besoins médicaux identiques au reste de la population active et il faut que ces besoins soient comblés exactement de la même manière que n'importe quelle autre exigence médicale.

Les besoins médicaux qui sont liés à la transition ne sont pas des besoins de nature cosmétique.

Les trans peuvent avoir besoin d'assurances médicales pour combler en partie ou en totalité les besoins suivants: thérapie hormonale, perruque, prothèses mammaires et soutien-gorge pour prothèse, implants mammaires remplis de gel de silicone ou de solution saline, épilation à l'électrolyse ou au laser, rééducation vocale pour adapter le débit et la modulation, counseling ou services psychologiques, chirurgies de réassignation (par exemple, chirurgie génitale, augmentation ou réduction mammaire, remodelage du cartilage thyroïdien, etc.).

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

Dans certaines provinces, plusieurs de ces coûts étaient auparavant couverts par le régime public d'assurance-maladie, mais ils ont été retirés de la liste des protections. Le mouvement ouvrier appuie la position à l'effet que les services retirés de la liste des protections (services ambulanciers, examens de la vue, etc.) devraient être réintégrés ou, sinon, négociés avec les employeurs. Jadis, en Ontario, l'épilation à l'électrolyse ou au laser était un service couvert par l'OHIP dans les cas de déséquilibre hormonal. La réassignation sexuelle chirurgicale (RSC) a été retiré de la liste des services couverts par le gouvernement ontarien de Mike Harris en Ontario⁴. Le coût des chirurgies nécessaires à une transition homme-femme (THF) est d'environ 20 000 \$.

Il faut négocier une protection d'assurance pour RSC avec les employeurs, tout en continuant de réclamer sa réintégration sur la liste des protections des régimes provinciaux d'assurance-maladie.



DEMANDE DE NÉGOCIATION :

L'employeur donnera instruction à son assureur d'ajouter (au régime collectif d'avantages sociaux) la protection pour réassignation sexuelle chirurgicale. De plus, il prévoira des protections pour les dépenses liées à la transition qui ne sont pas déjà couvertes par le régime d'avantages sociaux (par exemple, perruque, électrolyse, prothèses mammaires, thérapie hormonale, implants mammaires remplis de gel de silicone ou de solution saline, soutien-gorge spécial pour les prothèses, rééducation vocale, counseling, dépenses de voyage pour raisons médicales, etc.).

m) PLAN POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT

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

Les politiques et procédures en matière de harcèlement ont besoin d'être modifiées pour inclure les motifs illicites de harcèlement que sont l'identité sexuelle et l'expression sexuelle, pour reconnaître directement les risques auxquels font face les trans⁵. Une formation négociée sur le harcèlement (pour les cadres et les employés) doit aussi porter sur le harcèlement fondé sur l'identité sexuelle ou sur l'expression sexuelle.

Le harcèlement est sans doute ce que les trans craignent le plus. Une réaction hostile de la direction et des collègues constitue une menace pour leur santé émotive, psychologique et physique. Les trans sont trop souvent victimes de harcèlement avec menaces, d'isolement, de questions et de commentaires importuns et dérangeants, d'agressions verbales et même, parfois, d'agressions physiques. Il arrive que des superviseurs ou collègues refusent d'appeler la personne par le prénom de son choix ou d'utiliser des termes propres à l'autre sexe pour la désigner. Tous ces types de comportements constituent du harcèlement.

Le stress de la transition est aggravé de façon exponentielle lorsqu'il y a harcèlement et intimidation en milieu de travail.

⁴ Cette attaque méprisante contre les trans n'a permis aux contribuables ontariens d'économiser que 110 000 \$ – une goutte dans la mer d'un budget-santé de plusieurs millions de dollars – et a laissé en plan plusieurs trans qui en étaient à différentes étapes de la procédure de RSC, qui n'avaient pas les moyens de se rendre jusqu'au bout de la procédure et qui ont dû poursuivre le gouvernement en Cour suprême pour finalement obtenir un recours limité. En mai 2008, le gouvernement provincial a finalement annoncé la réintégration du RSC.



Disons les choses clairement : les trans peuvent faire face à un danger réel et leur perception de ce danger est aiguë, voire débilante. Il est absolument essentiel que le syndicat et la direction prennent la situation au sérieux et agissent de façon proactive afin de soutenir l'employé en transition. Pour ce faire, il faut effectuer un suivi à intervalles réguliers auprès de l'employé et faire savoir clairement à tous les collègues et superviseurs que le harcèlement ne sera toléré ni par le syndicat ni par l'employeur. C'est évident que si on ne réagit pas aux remarques « mineures », aux insinuations, aux blagues ou aux rumeurs, la situation va s'aggraver pour devenir intolérable et explosive.

n) COLLÈGUES, CLIENTS, PUBLIC

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

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

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

o) DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Il faut que toutes les parties travaillent ensemble pour assurer le maintien dans le lieu de travail au même poste qu'avant. Cependant, si l'employé en transition trouve la réintégration trop difficile, il doit, en collaboration avec l'employeur et le syndicat, négocier une solution de rechange. Cette solution pourrait notamment inclure un poste ailleurs dans l'entreprise, de préférence dans la même classification. L'employeur et le syndicat devraient effectuer un suivi constant de

⁵ Des députés du NPD ont essayé de présenter des projets de loi d'intérêt privé à la Chambre des communes afin de modifier le Code des droits de la personne et la législation fédérale sur les crimes haineux afin d'interdire expressément la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression sexuelle. À ce jour, aucun n'a encore franchi l'étape.



l'environnement de travail en maintenant le contact avec l'employé pour confirmer que la solution de rechange réussit. Si la solution de rechange soulève un problème d'ancienneté, le syndicat doit aborder la situation de la même manière que pour n'importe quel autre cas d'accommodement.

p) DANS L'ENTREPRISE EN GÉNÉRAL

L'obligation d'accommodement impute à l'employeur la responsabilité proactive de concevoir le lieu de travail d'une manière à accueillir la plus grande diversité possible d'employés. Dans ce but, l'employeur devrait prévoir des toilettes et des vestiaires privés. Les uniformes et la politique les concernant devraient être assez flexibles pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de choisir lorsqu'il y a des uniformes distincts pour les hommes et les femmes.

« Il est très important de changer notre manière de désigner la personne qui sort du placard pour créer un environnement de travail où le respect règne. Dans mon unité, les gens ont de la difficulté à comprendre cela. Il m'arrive encore aujourd'hui de les reprendre quand ils parlent. Il y en a certains que j'ai dû reprendre tellement souvent qu'il a fallu que je les prévienne que leurs agissements étaient du harcèlement passible de sanctions disciplinaires. »

Un représentant syndical d'expérience



Lignes directrices à l'intention des cadres de direction et des représentantes et représentants syndicaux

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

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

Pour commencer, il convient d'utiliser le nouveau nom de l'employé en transition et d'adopter un discours qui reconnaît son nouveau sexe dès qu'il vous est demandé de le faire. Le fait de ne pas essayer de vous adapter pourrait être considéré comme du harcèlement⁶.

La façon probablement la plus offensante et la plus déshumanisante de désigner quelqu'un est d'utiliser le mot « ça » (plutôt que il ou elle). Vous devez faire preuve de leadership en veillant à ce que l'on désigne toujours l'employé par le bon nom et le bon pronom et en mettant un terme aux propos importuns et blessants lorsque vous en êtes témoin.

Bien qu'il soit possible que des amis et collègues se trompent et utilisent parfois le mauvais pronom ou l'ancien nom de l'employé, il est crucial que la personne en transition soit convaincue – par l'attitude de son entourage – qu'elle est supportée dans l'acte le plus courageux et le plus nécessaire de sa vie.

Si vous savez ou si vous apprenez qu'une personne a subi une transition par le passé, vous n'avez pas le droit de divulguer cette information ni d'interroger la personne à ce sujet. Le passé est le passé.

Si, à un moment donné, vous vous adaptez mal au style, à l'apparence personnelle ou physique de la personne en transition, gardez-le pour vous. Faites preuve de compassion – cette personne montre aujourd'hui plus de courage que ce qu'il nous sera sans doute jamais donné de montrer dans notre vie.

⁶ Fait intéressant, les gens ne résistent habituellement pas aux changements de nom entraînés par un mariage ou un divorce.



Aide-mémoire pour la réunion du plan de transition :

- Reconnaissez à quel point il a dû être difficile pour la personne trans de prendre la décision de vous parler.
- Rassurez-la en confirmant que vous garderez le tout confidentiel.
Et faites-le.
- Dites que vous êtes là pour aider, que vous avez besoin de suggestions sur les mesures les plus utiles à prendre.
- Demandez-lui si elle souhaite informer le directeur, superviseur ou représentant des RH et, dans l'affirmative, quand. Demandez-lui si elle souhaite que vous le fassiez à sa place ou si elle préfère le faire tandis que vous l'accompagnez.
- Parlez-lui des dates charnières du processus.
- Demandez-lui s'il y aura changement de nom. Dans l'affirmative, apprenez le nom et demandez-lui à quel moment vous devrez commencer à utiliser ce nouveau nom et le pronom de l'autre sexe.
- Demandez-lui si des congés pour traitements seront nécessaires et s'il est possible d'avoir une idée de la date et de la durée des traitements. Assurez-vous de préciser que les dispositions normales sur les congés de maladie s'appliquent.
- Si la personne pose des questions sur les protections auxquelles elle a droit, offrez-lui de passer le régime d'avantages sociaux en revue avec elle.



- S'il existe une politique sur l'uniforme ou un code vestimentaire, discutez avec la personne de la façon et du moment où elle voudra se pencher sur la question.
- Enquerez-vous de ses besoins en ce qui a trait aux toilettes et vestiaires; assurez-vous de lui dire que vous l'appuyez dans sa volonté d'utiliser les installations qui correspondent à son identité sexuelle.
- Dites-lui que vous ferez tout en votre pouvoir pour assurer son maintien dans son poste actuel si c'est son souhait, car c'est son droit le plus strict.
- Préparez-vous à discuter d'horaires de travail différents, d'établissement de travail différent, etc., si la personne souhaite être transférée dans un nouveau département et recommencer « en neuf » à un certain stade de sa transition.
- Cherchez à savoir ce qu'elle penserait d'un éventuel plan de sensibilisation au harcèlement dans l'ensemble du lieu de travail.
- Donnez-suite à toutes les mesures dont vous avez convenu.
- Faites un suivi à intervalles réguliers, observez de façon attentive et proactive pour repérer les signes de difficultés chez les superviseurs et les collègues.



Vous souhaitez faire une transition au travail?

Il faut beaucoup de courage pour prendre la décision de faire une transition en milieu de travail. Votre syndicat est là pour protéger votre dignité et votre sécurité. Les représentantes et représentants syndicaux ne savent sans doute pas tout ce qu'il y a à savoir sur la transition; par contre, ils savent très bien comment représenter les travailleuses et travailleurs qui ont besoin de soutien⁷.

- Demandez une rencontre avec le cadre, le représentant syndical, l'intervenante ou le membre du comité syndical avec lequel vous vous sentez à l'aise pour entamer le processus. Si vous le souhaitez, faites-vous accompagner d'une personne amie.
- Expliquez que vous avez besoin d'un plan de transition.
- Expliquez votre plan et vos attentes par rapport à l'évolution de votre transition en milieu de travail.
- Énoncez vos échéances aussi clairement que possible.
- Faites valoir vos préoccupations.
- Précisez quels sont vos besoins.
- Expliquez quelles sont vos attentes et précisez le type de soutien qui vous serait le plus utile.
- Expliquez-leur à quoi s'attendre au niveau du changement d'expression sexuelle (par exemple, lorsque vous commencerez à porter l'uniforme ou des vêtements de l'autre sexe, etc.) et précisez à quel moment vous comptez le faire.
- Entendez-vous sur la désignation d'une personne-ressource chez l'employeur et chez le syndicat.
- Discutez des options possibles en cas de difficulté au poste ou lieu de travail actuel.
- Posez les questions que vous avez relativement aux assurances et aux congés.

⁷ Si vous éprouvez des difficultés avec une représentante ou un représentant du syndicat local, changez-en, ou encore communiquez avec un membre d'un comité (droits de la personne, condition féminine) ou avec une permanente ou un permanent de votre centrale syndicale pour obtenir l'aide dont vous avez besoin.



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

PENDANT LA TRANSITION :

- Rapportez immédiatement tout problème de harcèlement. Il est vital que la direction et le syndicat y mettent un terme avant que la situation ne dégénère.
- Si les toilettes ou vestiaires sont inadéquats, dites-le à l'une des personnes-ressources. Expliquez précisément la nature du problème et le correctif que vous souhaitez.
- Continuez de produire des billets médicaux valides et courants comme l'exige la convention collective quand vous revenez au travail après un congé de maladie, etc.
- Essayez de maintenir votre concentration au travail. En collaboration avec vos personnes-ressources, élaborer une stratégie afin de prévoir une relève si les choses se compliquent au cours des premières semaines.
- Servez-vous de votre jugement – vous devrez faire preuve de patience envers les gens qui devront s'ajuster à votre nouveau nom et à votre nouveau sexe, mais il vous faudra aussi repérer ceux et celles qui « oublient » volontairement.
- Attendez-vous à du respect. Vous serez un modèle de courage et de dignité pour les autres.



Les trans et la loi

La loi est claire : il est illégal de faire preuve de discrimination à l'égard des trans.

a) OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur :

- n'a pas le droit d'exercer une discrimination fondée sur l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle dans l'embauche, la formation ou la promotion des trans;
- ne peut pas congédier un employé trans parce qu'il effectue sa transition ou qu'il sort du placard (qu'il informe son entourage de sa transsexualité);
- doit donner au trans l'accès à des toilettes, à un uniforme et à un code vestimentaire appropriés pendant et après la transition;
- doit assurer le droit à la vie privée et la dignité de la travailleuse ou du travailleur en transition;
- doit collaborer et adapter ses dossiers en ce qui a trait aux pensions, aux assurances médicales et de santé, à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec, etc., afin de les rendre conforme à la nouvelle identité sexuelle de la travailleuse ou du travailleur;
- ne peut pas refuser à un trans l'accès à des prestations d'assurances privées qui sont offertes à d'autres travailleuses et travailleurs ayant d'autres besoins médicaux (par exemple, si la perruque est couverte en cas de cancer, elle devrait l'être également si un trans en a besoin pour des raisons médicales);
- doit consulter les représentantes et représentants syndicaux et collaborer avec eux;
- a la principale responsabilité légale d'accommoder la travailleuse ou le travailleur jusqu'au point de contrainte excessive.



b) OBLIGATIONS DU SYNDICAT

Le syndicat :

- est tenu de représenter équitablement tous ses membres;
- doit collaborer avec la travailleuse ou le travailleur et avec l'employeur lorsqu'un accommodement est nécessaire;
- doit défendre les travailleuses et travailleurs dont les droits sont menacés ou bafoués;
- doit fonctionner d'une manière qui exclut la discrimination et le harcèlement;
- a la responsabilité de veiller à ce que l'employeur remplisse son obligation de prévenir le harcèlement au travail et de défendre les travailleuses et travailleurs qui en sont victimes;
- doit respecter la vie privée des membres;
- doit diffuser de l'information (et s'assurer que l'employeur fait de même) sur l'équité, le harcèlement et l'obligation d'accommodement.

c) OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ EN TRANSITION

L'employé en transition :

- doit communiquer avec le syndicat et l'employeur;
- doit produire les renseignements médicaux nécessaires en rapport avec l'emploi;
- doit collaborer et participer à l'identification et à la mise en oeuvre des mesures d'accommodement appropriées, le cas échéant.



Jurispudence en matière de transsexualité

Ferris v. Office et Technical Employees Union, Local 15
(1999) 36 CHRR D/329 (Tribunal des droits de la personne de la
Colombie-Britannique)

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

M^{me} Ferris est une femme trans qui cumulait vingt années de service pour l'entreprise qui l'employait. Au moment de sa plainte en droits de la personne, elle n'avait pas encore subi de chirurgie génitale. Une collègue s'était plainte du fait qu'un homme utilisait les toilettes des femmes. Le syndicat avait négligé de consulter M^{me} Ferris et de faire une enquête complète.

Lors de l'audience de la plainte en droits de la personne, le médecin de M^{me} Ferris est venue témoigner de l'impact qu'avait sur une femme trans le fait d'être contestée comme n'étant pas vraiment une femme. Elle a fait valoir qu'une telle contestation était de nature à susciter de la détresse, des sentiments de honte et d'humiliation, de la colère et de la gêne.

D'après le médecin, il aurait été préférable d'essayer de discuter d'une manière franche et honnête des problèmes soulevés par la présence d'une transsexuelle en milieu de travail plutôt que de créer un climat de confrontation. Quand les collègues et l'employeur ne comprennent pas la situation, c'est bien souvent par peur et par ignorance.

Le Tribunal a convenu que les transgenres sont particulièrement vulnérables à la discrimination. Ils portent souvent tout le poids de l'ignorance de la société sur l'identité sexuelle. Dans le contexte du lieu de travail, l'utilisation des toilettes est souvent matière à controverse et l'absence de connaissances, de sensibilité et de respect pour toutes les parties impliquées peut nuire grandement à la santé émotionnelle de la personne transgenre.

Le Tribunal s'est dit d'avis que le syndicat avait simplement acquiescé au fait que l'employeur avait donné pleine légitimité à la plainte anonyme et à sa caractérisation implicite de la plaignante en tant que problème exigeant un accommodement. L'incapacité inexplicite du syndicat à consulter M^{me}



Ferris a entraîné des dommages considérables pour sa santé, ses finances, sa dignité et son estime de soi.

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

M.L. et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec v. Maison des jeunes

(1998) 33 CHRR D/623 (Tribunal des droits de la personne du Québec)

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

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

Sheridan v. Sanctuary Investments Ltd.

(1999) 33 CHRR D/467 (Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique)

M^{me} Sheridan, qui se présentait comme femme trans non encore opérée, avait saisi le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique d'une plainte concernant le refus d'une boîte de nuit de lui permettre d'utiliser les toilettes des femmes. Le Tribunal a déclaré ce refus discriminatoire et ordonné à la boîte de nuit de permettre à la transsexuelle d'utiliser les toilettes des femmes. Le Dr Robinow est venu témoigner que pendant la transition, la personne est considérée être du sexe souhaité plutôt que du sexe de naissance. Vivre la vie du sexe souhaité implique d'utiliser les toilettes de ce sexe. Le Dr Robinow a qualifié de « significatif » le fait de pouvoir utiliser les toilettes appropriées et il a ajouté que le fait d'en empêcher les transsexuels était pour eux une « source de détresse ».



Montreuil v. Banque Nationale du Canada

5 février 2004 (Tribunal canadien des droits de la personne)

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

Kimberly Nixon v. Vancouver Rape Relief Society

(2006) S.C.C.A. No. 365

Le 1^{er} février 2007, la Cour suprême du Canada a rejeté la demande de pourvoi de Kimberly Nixon, mettant ainsi fin à une action en justice relative à une plainte déposée 12 ans plus tôt contre la Vancouver Rape Relief Society. La candidature de Mme Nixon, une femme trans, a été refusée au cours de formation des bénévoles qu'elle devait suivre afin de devenir conseillère pour la Vancouver Rape Relief Society. Elle a déposé une plainte fondée sur les droits de la personne. La Cour a déclaré que le comportement de la Society répondait aux critères de la discrimination, mais que l'article 41 du *Code des droits de la personne* prévoyait une exemption. En effet, cet article permet aux organismes de charité ou sociaux d'accorder préférence aux membres d'un groupe identifiable. Dans ce cas-ci, la Society n'acceptait les conseillères que parmi les femmes nées femmes et élevées en tant que femmes. Il convient de remarquer que le tribunal inférieur ait fait valoir qu'une exclusion du cours de formation des bénévoles était loin d'être du même ordre qu'une exclusion d'un restaurant à cause de caractéristiques trans. Contrairement à l'entreprise à but lucratif qui fournit des services au grand public ou qui recrute en son sein, et contrairement à un organisme bénévole ouvert à tous, la Rape Relief Society s'identifie comme étant un organisme qui s'adresse uniquement aux femmes et définit son groupe cible comme étant constitué de femmes nées femmes.

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



Hogan, Stonehouse, AB et McDonald v. Sa Majesté la Reine du chef de l'Ontario représentée par le Ministre de la Santé et Soins de longue durée de l'Ontario

2006 Tribunal des droits de la personne de l'Ontario 32

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

A.B. v. Le ministère des Transports et Services gouvernementaux
(Entente, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario 2006)

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

Pour le changement de désignation de sexe sur le certificat de naissance, la *Loi sur les statistiques de l'état civil* exige qu'une personne ait subi « l'opération de changement de sexe », mais elle ne définit pas cette expression. À travers les années, le ministère (rebaptisé Services gouvernementaux) a présumé que cette opération était la réassignation sexuelle chirurgicale.

À la suite de cette entente, le ministère des Transports changera la désignation de sexe sur le permis de conduire si un médecin produit une lettre dans laquelle il déclare avoir traité ou examiné la personne et être d'avis que le changement sur le permis est approprié. Le ministère a également convenu d'amender la *Loi sur les statistiques de l'état civil*.



Modèles de dispositions pour la convention collective et demandes de négociation

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

CLAUSE ANTIDISCRIMINATOIRE :

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

RÉGIME COLLECTIF D'AVANTAGES SOCIAUX :

_____ mettra en place un régime collectif d'avantages sociaux qui prévoit les coûts de réassignation sexuelle chirurgicale non couvert par les régimes provinciaux d'assurance-maladie. De plus, _____ prévoira une assurance pour toutes les dépenses liées à la transition non couvertes autrement par le régime d'avantages sociaux (par exemple, perruque, épilation à l'électrolyse, prothèses mammaires, thérapie hormonale, implants mammaires remplis de gel de silicone ou de solution saline, soutien-gorge spécial pour prothèses mammaires, rééducation vocale, counseling, dépenses de voyage pour raisons médicales, etc.).

CONGÉ DE TRANSITION :

_____ accordera jusqu'à _____ semaines de congé rémunéré à l'employé qui doit subir des procédures médicales durant sa période de transition.



POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE TRANSITION :

Le « syndicat » et _____ conviennent de la politique générale qui suit en matière de transition qui s'applique aux employés transsexuels au travail.

_____ et le « syndicat » mettront tout en oeuvre pour protéger la vie privée et la sécurité des employés en transition pendant et après la transition.

À la demande de l'employé, _____ adaptera tous les dossiers nécessaires et les répertoires au changement de nom et de sexe de l'employé et veillera à ce que tous les documents liés au lieu de travail soient également adaptés. Cette mesure s'applique notamment aux insignes nominatifs, cartes d'identification, répertoire d'adresses électroniques, organigrammes, dossiers d'assurances et horaires de travail. Aucune archive de l'ancien nom, de l'ancien sexe ou de la transition de l'employé ne sera conservé après la transition, sauf si la loi l'exige.

_____ fournira des toilettes et vestiaires sécuritaires à l'employé pendant et après la transition. _____ et le « syndicat » sont conscients que l'employé en transition a le droit d'utiliser les toilettes du sexe dans lequel il vit, qu'il ait ou non complété les chirurgies de réassignation sexuelle.

Les prestations d'assurance santé relative aux coûts de transition et les congés de maladie des employés en transition sont accordés aux mêmes conditions que pour n'importe quel autre coût de santé ou congé.

[Insérer toute autre politique applicable aux employés en transition en milieu de travail – par exemple, postes réservés à un sexe précis, code vestimentaire)

Sur avis de l'employé qui souhaite effectuer une transition, ou à la demande du syndicat, _____ collaborera avec le syndicat et l'employé afin d'adapter le plan général de transition aux besoins particuliers de l'employé.



Les trans au-delà du lieu de travail

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

Les trans se font régulièrement refuser l'accès aux logements et aux services. Ils se font souvent tourner en ridicule par les fournisseurs de services et d'autres clients.

Au niveau médical, les problèmes vont du refus de traitement – même pour les maladies qui n'ont rien à voir avec la transsexualité – jusqu'au mépris outrageant des praticiens de la santé, à la difficulté d'accès à un suivi médical régulier et à l'impossibilité d'accès aux procédures médicales requises pour une transition.

Les trans ont aussi des problèmes juridiques particuliers lorsque leur statut d'homme ou de femme est en cause, à savoir lors d'un mariage ou d'un divorce, de l'adoption et de la garde d'un enfant, de l'obtention d'un certificat de sécurité, de l'immigration, et ainsi de suite.

Il faut que nos lois sur les droits de la personne protègent les trans de façon plus spécifique. L'expression « identité sexuelle » ne figure pour l'instant que dans la législation des Territoires du Nord-Ouest. Bien que plusieurs causes juridiques à travers le Canada aient confirmé que la protection contre la discrimination fondée sur le sexe s'étend aux trans, les syndicats appuient les revendications afin d'inclure explicitement l'identité sexuelle et l'expression sexuelle comme motifs illicites de discrimination dans toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales sur les droits de la personne ainsi que dans les lois fédérales sur les crimes haineux, afin de reconnaître la discrimination et la violence à l'endroit de la communauté trans.

Les syndicats jouent un rôle très important parce qu'ils influencent l'opinion publique, qu'ils exercent des pressions sur les gouvernements et qu'ils travaillent en collaboration avec les groupes de justice sociale. Ils occupent une position de leadership au sein du mouvement féministe, du mouvement de défense du système de santé et de



services sociaux et du mouvement pour l'égalité des lesbiennes et des gais, entre autres. Notre mouvement peut mettre les compétences et les connaissances développées dans ces domaines à profit pour faire avancer le combat des trans pour l'égalité et la dignité.

Jour du souvenir trans

Chaque année, le 20 novembre, les communautés trans et leurs alliés commémorent le Jour du souvenir trans en souvenir de ceux et celles qui ont perdu la vie à cause de la violence contre les trans.

Les trans sont victimes de crimes haineux violents à travers le monde. Aux États-Unis, selon le National Gay and Lesbian Task Force, même si la violence contre les trans ne représente que de 2 à 4 pour cent de tous les incidents rapportés, elle est responsable de 20 pour cent des meurtres des personnes LGBT et d'environ 40 pour cent des cas de violence policière. La violence contre les trans est courante et vicieuse.

La plupart des personnes qui figurent sur la liste du projet Remembering Our Dead (En mémoire de nos morts) étaient des personnes actives dans la rue, à faible revenu, souvent de couleur, très souvent travailleurs ou travailleuses du sexe. Ils étaient des trans d'homme en femme (THF) dans la grande majorité des cas. La violence transphobique, en combinaison avec d'autres conditions sociales – comme la pauvreté, le racisme, le sexisme – est la cause de la plupart des décès survenus dans la communauté des trans.

Depuis qu'il a commencé à tenir des dossiers sur les homicides, le projet Remembering Our Dead a documenté plus de deux cent quatre-vingt-dix-sept meurtres de trans attribuables à l'intolérance ou à la violence. Vingt-et-un noms se sont ajoutés à cette liste au cours des douze derniers mois seulement.



Action syndicale en matière de transsexualité

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

- Ajoutons les termes « identité sexuelle » et « expression sexuelle » aux motifs illicites de discrimination et à la clause sur le harcèlement.
- Négocions des prestations d'assurances pour les traitements médicaux nécessaires à la transition. Non seulement les trans se font-ils refuser l'accès aux soins de santé du système public pour ce qui est des dépenses liées à la transition, mais ils se font aussi parfois refuser des prestations d'assurance privées qui sont accessibles à d'autres membres.
- Veillons à ce que toute l'information recueillie sur les employés soit conservée de manière confidentielle. Cette mesure est tout particulièrement importante dans le cas des travailleuses et des travailleurs trans qui ne veulent pas sortir du placard au travail.
- Négocions une formation sur le harcèlement qui étudie aussi les problématiques de l'identité sexuelle et de l'homophobie. Faisons savoir clairement à l'employeur que le syndicat contestera toute tentative de discrimination à l'endroit d'un membre trans⁸.
- Négocions un plan de transition qui comprend un congé de transition, des protections d'assurances et une stratégie de transition en milieu de travail⁹.
- Veillons à ce que l'employeur respecte son obligation d'accommodement.

Faisons savoir à nos membres trans que leur contribution syndicale est importante et que nous voulons connaître leur point de vue.

- Ajoutons les revendications trans aux autres revendications en droits de la personne que le syndicat appuie.
- Recrutons des trans dans les comités syndicaux, y compris (entre autres!) dans le comité sur les droits de la personne.
- Faisons savoir publiquement dans nos rangs que le syndicat appuie les droits des trans.



- Donnons une formation en droits de la personne – notamment sur les problèmes vécus par les trans – à l’intention des membres du comité exécutif et des délégués syndicaux.
- Veillons à ce qu’il y ait des installations sanitaires appropriées (par exemple, toilette privée) lors des événements syndicaux.
- Couvrons les problématiques trans dans la formation des délégués et déléguées syndicaux, la négociation collective, les cours sur les droits de la personne, etc., au niveau local et à l’échelle du syndicat.
- Organisons des séances d’information à l’intention des membres et des représentantes et représentants syndicaux.
- Publiions des articles sur les batailles politiques pour l’égalité des trans dans le bulletin syndical.
- Diffusons la position antidiscriminatoire du syndicat et publiions des nouvelles sur les mesures prises par le syndicat pour lutter contre la discrimination.

Actions individuelles

- Renseignons-nous et écoutons : les trans sont bien placés pour nous dire de quel type d’aide ils ont le plus besoin.
- Discutons avec les membres du comité de négociation des meilleurs moyens pour représenter nos membres trans.
- Enrichissons nos connaissances – en consultant les ressources identifiées dans ce document.
- Supportons un membre trans du lieu de travail.
- Stoppons le harcèlement – ne restons pas les bras croisés devant les blagues offensantes, les insinuations ou le harcèlement.

Surmontons notre malaise pour un temps, histoire de voir s’il ne disparaîtrait pas de lui-même. Nous sommes tous des êtres humains et nous avons tous des particularités qui nous sont propres.

⁸ Le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique s’est prononcé contre un syndicat qui avait fait preuve de discrimination à l’égard d’une membre transsexuelle en omettant de la représenter adéquatement. Le Tribunal a ordonné au syndicat de lui verser 5 000 \$ pour atteinte à la dignité et de rembourser sa rémunération perdue.

⁹ À l’Université York, la section locale du SCFP qui représente les assistants à l’enseignement et membres à temps partiel du corps professoral a récemment réalisé une percée en négociant des dispositions sur le congé de transition transsexuelle.



Quelques définitions

TRANS (OU TRANSGENRE) - Terme général utilisé pour désigner un large éventail d'identités et d'expériences, notamment les transsexuels avant chirurgie, les transsexuels après chirurgie et les transgendéristes (transsexuels qui ne souhaitent pas de chirurgie); les hommes et les femmes dits « travestis » (parfois appelés « drag queens », « drag kings » ou « crossdressers »), les intersexuels, ainsi que les hommes et femmes qui, peu importe leur orientation sexuelle, ont une apparence ou des caractéristiques qui ne sont pas typiques de leur sexe.

« Il importe de souligner le fait que chacun de ces groupes vit la discrimination différemment au sein de la société. En fait, le terme 'transgenre' est un moyen rapide de regrouper une grande variété de personnes et de réalités. Toutefois, l'utilisation d'un terme unique ne doit pas signifier que les besoins ou les questions relatives aux droits de la personne sont identiques pour toutes les personnes concernées. »

Commission ontarienne des droits de la personne, « Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle », document de travail, octobre 1999.

TRANSPHOBIE - Se dit d'une peur ou d'une haine irrationnelle des travestis, transsexuels et transgenres. Comme tous les préjugés, la transphobie repose sur des stéréotypes négatifs et sur des idées fausses qui servent de prétexte à la haine, à la discrimination, au harcèlement et à la violence à l'égard des trans.

TRANSSEXUEL – Personne dont l'identité sexuelle est différente du sexe biologique à la naissance (voir plus bas les définitions de sexe biologique et d'identité sexuelle). Les trans peuvent, au moyens de chirurgies et de traitements hormonaux, effectuer une transition d'un sexe à l'autre (d'homme en femme ou de femme en homme). Bien qu'on ne dispose pas de statistiques précises à cet égard, on estime qu'un homme sur 11 900 et une femme sur 30 400 s'identifie comme étant trans. Ces statistiques sont fort probablement en-dessous de la réalité, puisque les trans sont nombreux à garder leur identité secrète.



THF (TRANSITION D’HOMME EN FEMME) / TFH (TRANSITION DE FEMME EN HOMME) - Terminologie utilisée pour indiquer la transition -- THF désigne la personne née de sexe masculin qui est en transition pour devenir une femme, et TFH désigne la personne née de sexe féminin qui est en transition pour devenir un homme.

TRANSITION – Période du changement de sexe, soit la période où la personne prend des hormones, vit selon son identité sexuelle (plutôt que selon son sexe biologique) et subit une réassignation sexuelle chirurgicale. Cette période dure au moins deux ans et il n’est pas rare qu’elle dure plus longtemps.

RÉASSIGNATION SEXUELLE CHIRURGICALE – procédure médicale dont le but est de donner à une personne l’apparence physique du sexe opposé. Environ un homme sur 30 000 et une femme sur 100 000 demandent une réassignation sexuelle chirurgicale. Cependant, les trans n’aspirent pas tous à subir un changement de sexe.

SEXE BIOLOGIQUE – Comprend les organes génitaux externes, les structures reproductrices internes, les chromosomes, les hormones et les caractéristiques sexuelles secondaires (seins, pilosité et cheveux, par exemple). Ces caractéristiques sont objectives : on peut les voir et les mesurer.

Ce qui en surprendra certains, c’est que l’échelle ne comprend pas seulement deux catégories (mâle et femelle), mais est en fait un continuum. La plupart des gens se trouvent quelque part à proximité d’une de ces deux extrémités. L’espace du milieu est occupé par les intersexuels (anciennement appelés hermaphrodites) et par les transsexuels en transition vers une réassignation sexuelle.

IDENTITÉ SEXUELLE – Façon dont la personne se voit et s’identifie (comme un homme, une femme, un garçon, une fille) par rapport à sa sexualité. L’identité sexuelle est une caractéristique psychologique. Contrairement au sexe biologique, on ne peut pas l’observer ni la mesurer. Il faut se fier sur ce qu’en dit l’individu.



EXPRESSION SEXUELLE – Tout ce que nous faisons afin de communiquer notre identité sexuelle aux autres. Il s'agit, par exemple, de notre façon de nous habiller ou de nous coiffer, de nos manières, de la modulation de notre voix, du rôle que nous adoptons dans nos interactions sociales, etc.

L'expression sexuelle est aussi un continuum dont les extrémités sont l'expression féminine et l'expression masculine. Entre ces extrémités se trouvent diverses expressions sexuelles androgynes (ni féminines ni masculines) ou combinées (qu'on appelle parfois dédoublement sexuel).

L'expression sexuelle peut être communiquée de façon délibérée, mais il arrive aussi qu'elle se révèle de manière accidentelle. Elle peut être imposée durant l'enfance, ou encore par un code vestimentaire à l'école ou au travail.

L'expression sexuelle d'une personne peut varier d'un jour à l'autre, voire d'une situation à l'autre, mais la plupart des gens sont capables d'indiquer sur l'échelle une zone où ils se sentent à l'aise. La grandeur de la zone d'expression sexuelle peut varier d'une personne à l'autre.

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

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



Tandis que l'expression « orientation sexuelle » fait référence au fait qu'une personne est attirée par les hommes, les femmes ou les deux sexes, l'expression « identité sexuelle » concerne plutôt le sentiment profond d'être un homme ou une femme. Le trans n'est pas à l'aise ou rejette son sexe biologique et l'identité sexuelle qui lui est socialement assignée. Le trans peut être gai, lesbienne, bisexuel ou hétérosexuel; il n'y a pas de lien direct entre l'identité sexuelle et l'orientation sexuelle.

INTERSEXUELS – Personnes qui naissent avec une combinaison de caractéristiques typiques des mâles et des femelles, par exemple, un testicule et un ovaire, ou des chromosomes XY (mâles) et un vagin. Les intersexuels peuvent aussi naître avec des caractéristiques qui ne sont ni totalement mâles ni totalement femelles. L'intersexualité toucherait un bébé sur 2 000. On utilise désormais le terme « intersexuel » de préférence à « hermaphrodite ».

TRAVESTI – Personne qui s'habille avec des vêtements du sexe opposé.

BISPIRITUALITÉ – Terme utilisé dans certaines collectivités autochtones pour décrire les gais, lesbiennes, bisexuels et trans (comme si c'était un troisième genre).





Travailleuses
et travailleurs
en transition :

Guide pratique pour les représentantes et les
représentants syndicaux à l'égard de
la transition sexuelle

Ressources

À nos alliés : Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres ... ou presque. Ce livret a été produit par le Congrès du travail du Canada en vue d'une distribution aux chefs des sections locales, aux militantes et militants ainsi qu'aux membres.

Pour commander en grandes quantités, veuillez contacter le CTC :
(613) 521-3400 ou congresdutravail.ca.

ORGANISATIONS TRANSGENRES

www.AlbertaTrans.org (entre autres pour une liste détaillée d'organisations et de ressources trans)

Trans/Action, a/s 620-1033, rue Davie, Vancouver, C.-B. V6E 1M7
www.barbarafindlay.com

Égale Canada, www.egale.ca

Association des transsexuels et transsexuelles du Québec (ATQ),
CP 476, Succ C, Montréal, (Québec), H2L 4K4
www.atq1980.org

Center for Gender Sanity, PO Box 451427, Westchester CA 90045
www.gendersanity.com

FTM International, 5337 College Avenue #142, Oakland CA 94618
www.ftmi.org

The International Foundation for Gender Education,
P.O. Box 540229, Waltham, MA 02454
www.ifge.org

Intersex Society of North America (ISNA),
979 Golf Course Drive #282, Rohnert Park, CA 94928
www.isna.org



RAPPORTS

Questions relatives aux personnes trans : perspective syndicale,
Congrès du travail du Canada,
2841, promenade Riverside, Ottawa, (Ontario) K1V 8X7
congresdutravail.ca : disponible sous « Fierté »

Finding Our Place: Transgendered Law Reform Project,
commandité par la The Law Foundation of British Columbia
pour le compte de la High Risk Project Society,
449, rue East Hastings, Vancouver C.-B. V6A 1P5.

***Systems Failure: A Report on the Experiences of Sexual Minorities
in Ontario's Health Care and Social Services Systems,***
Coalition pour les droits des lesbiennes et personnes gaies en Ontario,
CP 822, succursale A, Toronto, (Ontario) M4W 1G3

***TransBiography Project, Stories from the Lives of Eleven Trans
People in BC.*** Document destiné à sensibiliser la communauté en
général aux expériences, aux besoins et à la situation des trans.
On peut s'en procurer des exemplaires en écrivant à la Trans Alliance
Society à l'adresse communications@transalliancesociety.org (un don de
10 \$ est suggéré).

Transgender Equality, A Handbook for Activists and Policymakers,
The Policy Institute of the National Gay and Lesbian Task Force,
États-Unis (121 West 27th Street, Suite 501, New York, NY 10001
www.ngltf.org

***Transgender Inclusion in the Workplace, Second Edition, A
Human Rights Campaign Foundation Report,***
1640 Rhode Island Ave. NW, Washington, DC, 20036-3278
www.hrc.org



PRODUCTIONS CINÉMATOGRAPHIQUES

She's a Boy I Knew (2007)
Cruel and Unusual (2006)
Kinky Boots (2005)
TransAmerica (2005)
Yapping Out Loud : Contagious Thoughts of an Unrepentant Whore (2002)
Some of the Stories : a Documentary about Trans Youth (2001)
Almost Human (2000)
Bruno (2000)
Hedwig and the Angry Inch (2000)
A Boy Named Sue (2000)
In the Flesh, In the Heart, In the Mind (NFB, 2000)
Southern Comfort (2000)
Transsexual Voyage (CBC, 2000)
All About My Mother (1999)
Boys Don't Cry (1999)
Flawless (1999)
Transgender Revolution (1998)
Ma Vie En Rose (1997)
Different for Girls (1996)
The Birdcage (1996)
Transsexual Menace (1996)
You Don't Know Dick: Courageous Hearts of Transsexual Men (1996);
Stonewall (1995);
Wigstock, The Movie (1995)
Adventures of Priscilla, Queen of the Desert (1994)
Ed Wood (1994)
Farewell My Concubine (1993)
M. Butterfly (1993)
Mrs. Doubtfire (1993)
Orlando (1993)
I Am My Own Woman (1992)
Just Like a Woman (1992)
The Crying Game (1992)
All of Me (1990)
Paris is Burning (1990)
Torch Song Trilogy (1988)
The Brandon Teena Story (1988)



Second Serve (1986)
Just One of the Guys (1985)
Yentl (1983)
Tootsie (1982)
Victor/Victoria (1982)
La Cage aux Folles (1978)
Outrageous! (1977)
Rocky Horror Picture Show (1975)
The Christine Jorgenson Story (1970)

Merci au « Trans Inclusion Policy Manual » de l'Association nationale femmes et droit ainsi qu'à d'autres pour les choix de films.





Modèle de lettre pour les collègues

Bonjour tout le monde...

Je m'appelle [Max]. Certains d'entre vous se souviendront de moi quand je m'appelais [xxx]. Le 8 juillet 2005, pour mon 49^e anniversaire, je me suis offert une renaissance en entamant ma transformation en homme et en recevant ma première injection de testostérone. Je reçois une injection aux deux semaines. Avec ce traitement hormonal, mon corps subit plusieurs transformations, pour la plupart positives, au niveau de mes formes, de ma barbe, de ma pilosité et de ma masse musculaire.

Malheureusement, comme chaque médaille a son envers, j'ai souvent mal parce que mes muscles et mes tendons se développent, tellement que la douleur est parfois fulgurante. J'ai aussi des migraines, des épisodes de dépression, des bouffées de chaleur ici et là, mais en bout de ligne, le jeu en vaut la chandelle.

Pour la première fois de ma vie, je me sens complet en tant que personne. L'enveloppe extérieure est conforme à ce que je ressens à l'intérieur de moi. J'ai eu toute ma vie le sentiment d'être un homme à l'intérieur, mais mon enveloppe extérieure disait le contraire. J'ai toujours été un « garçon manqué », le fils que mon père n'a jamais eu. J'ai toujours su que mon enfant intérieur était mâle et aujourd'hui, je deviens un homme à part entière.

Je n'ai jamais été aussi heureux que maintenant. Je suis un trans, j'ai fait une transition de femme en homme. J'ai vécu toute ma vie avec un « trouble de l'identité sexuelle » ; c'est l'expression utilisée pour expliquer qu'une personne a le sentiment que son identité intérieure ne correspond pas à son corps – un homme emprisonné dans un corps de femme, ou une femme emprisonnée dans un corps d'homme.

Ce n'est pas une décision qui se prend du jour au lendemain : il faut des années de thérapie et il faut vivre en réel la vie du sexe qu'on a le sentiment d'être. J'ai vécu la vie d'un homme durant plusieurs années, j'ai consulté et je consulte encore.



Plusieurs hommes et femmes transgenres subissent un RSC (réassignation sexuelle chirurgicale). C'est une procédure qui coûte très cher et qui n'est habituellement pas couverte par nos assurances médicales. Pour cette raison, plusieurs trans ne parviennent pas à compléter leur transition et vivent dans un sentiment d'incomplétude. Plusieurs sont heureux de pouvoir être en public la personne qu'ils veulent être (en passant pour un homme ou une femme) sans qu'on les méprise, qu'on les harcèle ou qu'on les menace. Rien ne me fera plus plaisir que lorsque mon corps correspondra à mes rêves et à mon intérieur. Je suis plus que prêt à répondre aux questions que vous pourriez avoir sur ma transition; après tout, c'est une occasion d'apprendre pour tout le monde. Je vous remercie d'avance de tout le soutien positif que vous pourrez m'apporter pendant ma transition.

Un dernier mot : ce n'est pas parce que mon enveloppe extérieure change que je ne suis plus la même personne qu'avant. Je suis aussi gentil, généreux et bienveillant qu'avant, prêt à courir vous aider. Encore une fois, si vous avez des questions sur ma transition, n'hésitez pas à me les poser et j'essaierai d'y répondre du mieux que je peux.

Sincèrement,

Max



Ma fille, Mon fils et Moi

« On dirait bien que cette fille, dont nous avons toujours dit à la blague qu'elle était le fils que nous n'avons jamais eu, était en réalité le fils que nous avons toujours eu. »

Par J. WILEY

Globe and Mail, le mercredi 23 août 2006.

Au défilé de la Fierté de cette année à Toronto, j'ai cherché des yeux un jeune homme qui, l'année dernière, m'a brisé le coeur et a chamboulé ma vie. En vain.

Il y a un an, j'ai fait le défilé avec la section de St. Catharines, en Ontario, de PFLAG (anciennement connu sous le nom de Parents, Families and Friends of Lesbians and Gays). C'était la première fois que je participais et même que j'assistais à ce festival international de la diversité sexuelle. Nous, membres de PFLAG, faciles à repérer avec nos vêtements et chaussures conservateurs et nos chapeaux contre le soleil, offrions un contraste amusant par rapport aux spectateurs et participants du défilé, en particulier avec les courageux délégués de TNT (Totally Naked Toronto) qui se faisaient sonner les cloches quelques chars devant nous.

L'événement qui m'a conduit à participer à cette fête de rue exhibitionniste est du type que je n'aurais jamais imaginé vivre trois ans plus tôt. Mais à l'époque, notre premier enfant, que j'ai aimé comme une fille pendant 18 ans, a rassemblé un incroyable courage pour me révéler qu'elle était convaincue avant même d'aller à l'école qu'elle était un garçon.

On dirait bien que cette fille, dont nous avons toujours dit à la blague qu'elle était le fils que nous n'avons jamais eu, était en réalité le fils que nous avons toujours eu.

La sortie du placard de notre fils n'a rien changé. Mais elle a tout changé.

Notre amour pour lui est resté inaltéré, mais nos souvenirs de lui nous ont été chapardés.

Les photos et portraits de famille de cette blondinette aux yeux bleus ne laissaient rien présager de la nouvelle identité de notre fils (pour nous). Même le souvenir de l'annonce de notre obstétricien – « Félicitations! C'est une fille! » – était difficile à admettre.



Pendant des mois après la révélation de notre fils, j'ai vogué entre l'allégresse et le deuil. Un jour, je pavoisais : « Mon enfant est enfin heureux! Tout est bien qui finit bien! » Le lendemain, je pleurais la « mort » de ma fille.

À ce moment-là, notre fils était le seul « trans » que nous connaissions. Il n'y avait pas d'autres parents dans notre cercle avec qui nous aurions pu partager. Nos recherches frénétiques à la bibliothèque locale ne nous ont pas permis de trouver le moindre exemplaire de « Transparentage pour les nuls ».

Et aussi aimants et bienveillants puissent-ils être, les membres de la division locale de PFLAG ont vite admis qu'ils ne pouvaient pas pleinement s'identifier à notre situation.

Où donc étaient les parents des autres trans? Honte et culpabilité sont venues compléter le maelström d'émotions que je vivais déjà lorsque j'en ai conclu que les autres parents étaient plus forts et qu'ils n'avaient de toute évidence pas besoin de soutien.

Nous avons puisé notre force auprès de nos voisins, de nos amis et de nos nombreux parents qui nous ont assuré de leur soutien lorsque nous les avons informés de notre nouvelle dynamique. Les membres de notre congrégation unitarienne ont applaudi quand nous leur avons raconté toute l'histoire.

J'ai raconté à ces gens très ouverts que je ressentais la même chose qu'à l'époque où j'étais enceinte de mon fils : de l'anticipation, de l'émerveillement, de l'excitation, de l'anxiété, de la curiosité. J'ai même eu des vergetures, mais cette fois dans ma tête, à force d'élargir et d'approfondir ma perception de ce qu'être pleinement humain signifie vraiment.

Certains, cependant, ont été horrifiés. Avec l'air scandalisé que l'on se doit de prendre pour bien montrer sa grande ferveur religieuse, ils ont juré de ne jamais accepter notre « abomination » de fils. (Leur réaction a donné lieu à une discussion sur la question de savoir si Jésus pourrait éprouver de la haine pour quelqu'un.) Notre fils et sa jeune soeur ont appris à la dure que les proclamations d'amour inconditionnel ne sont pas toujours ce qu'elles semblent être.

Ce contrecoup d'intolérance a réveillé ma colère intérieure de maman-ourse. J'ai été complètement retournée de voir que certains se préoccupent tellement de la quincaillerie sous la ceinture qu'ils en oublient le coeur humain qui bat dans la poitrine de mon enfant.



L'idée de former un groupe de soutien pour les parents d'enfants trans a commencé à germer dans mon esprit. Je me disais que si je n'avais pas rencontré d'autres parents, c'était sans doute parce qu'ils ressentaient la même honte, le même dégoût, le même malaise que certains membres de notre parenté. Étaient-ils aussi ignorants que moi en matière de transsexualité? La peur les gardait-elle captifs de leur propre placard parce qu'ils n'avaient personne vers qui se tourner?

Cependant, à ma grande honte, l'idée d'un groupe de soutien s'est évanouie au fil du temps. Notre famille avait survécu – que les autres gèrent leurs problèmes eux-mêmes.

Et c'est à ce moment-là que j'ai rencontré celui qui a volé mon cœur au défilé de la Fierté de l'an dernier à Toronto.

Le jeune homme a attiré mon attention avec un large sourire lorsqu'il a vu mon affiche fluorescente écrite à la main : « J'aime mon fils trans. » Il s'est mis à pointer sa poitrine du doigt avec insistance, pour me faire comprendre qu'il était lui aussi le fils trans de quelqu'un. J'ai plongé dans la foule, avec l'insigne et tout, pour aller serrer cet étranger dans mes bras.

Nous sommes restés enlacés un long moment, puis il m'a soufflé à l'oreille : « J'aurais tellement voulu que ma mère soit aussi compréhensive que vous. »

J'ai senti dans sa voix toute sa douleur et sa tristesse et j'en ai eu le cœur brisé. À la fin du défilé, j'étais résolue à créer TransParent, un réseau d'entraide pour permettre aux parents d'enfants trans de partager et de célébrer le voyage de nos enfants vers l'authenticité.

J'avais espéré voir mon ami au défilé de cette année, pour le serrer de nouveau dans mes bras et lui dire qu'avec l'amour et l'encouragement d'une multitude de gens, TransParent grandit et évolue.

Je pense déjà au défilé de l'an prochain. Avec engagement et détermination, nous obtiendrons la pleine égalité, la dignité et la justice pour les enfants de la Fierté et nous y parviendrons de la même manière que nous terminerons le défilé – la tête bien haute, un pas à la fois.

J. Wiley vit sur la péninsule de Niagara en Ontario.



Modèle de plan de transition

OBJECTIFS

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

ATTEINTE DE CES OBJECTIFS

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

(L'échéancier sera adapté conformément aux congés qui sont à ce stade prévus aux dates suivantes : (insérer les dates). Ce plan sera basé sur cet échéancier mais il sera assez flexible pour s'adapter si nécessaire.)

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

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

La communication de cette information à d'autres doit se faire de façon sensible et respectueuse de la vie privée de l'employé et seulement si elle est nécessaire à l'atteinte de nos objectifs.



INITIATIVES SPÉCIFIQUES

- Lecture de documentation sur les transgenres et les transitions HF et de présentations d'experts en la matière.
- Présentation à l'équipe de direction et aux représentants et représentantes syndicaux le (insérer la date).
- Élaboration d'un plan d'éducation en milieu de travail, en collaboration avec l'employeur et le syndicat et en consultation avec l'employé. Date de début à discuter avec l'employé.
- Plan d'éducation des autres employés qui sont régulièrement en contact avec le lieu de travail. Développement et mise en oeuvre au besoin.
- Une revue des cours et de la législation sur les droits de la personne ainsi que de leur application à la situation pourrait s'avérer utile pour les supérieurs immédiats.

OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

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

POUR LA SUITE

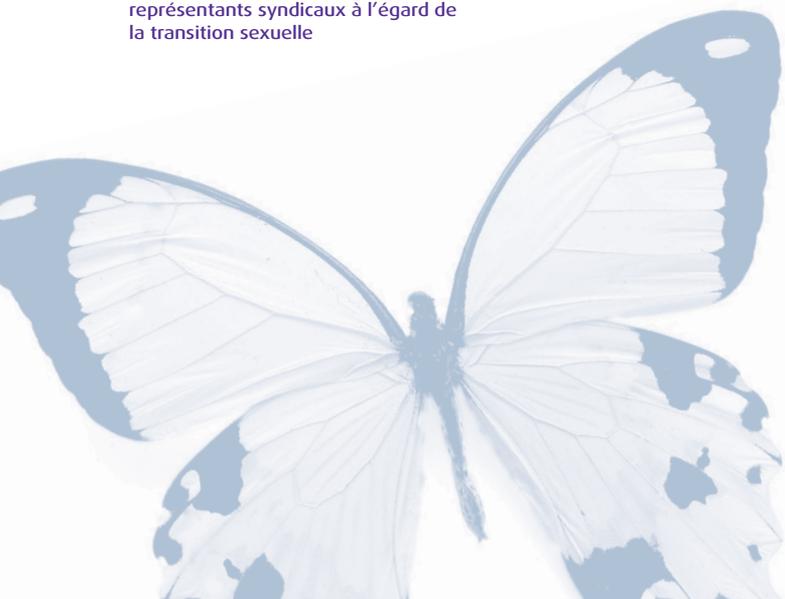
- Il convient d'identifier les personnes-ressources de l'employé auprès de l'employeur et du syndicat et d'assurer une constance à cet égard lors de la réintégration au milieu de travail.
- (Personne-ressource de l'employeur) servira de personne-ressource tout au long de la transition et de la réintégration au travail.
- L'employé doit immédiatement rapporter tout problème au directeur, à l'agent des Relations de travail ou au représentant du syndicat.
- Les Relations de travail et Relations avec les employés assureront l'équipe de direction et l'employé de leur soutien si nécessaire.
- Lors d'un retour au travail à la suite d'un période de congé de maladie, l'employé doit veiller à produire des documents médicaux valides comme l'exigent le régime d'assurances médicales et la convention collective.



Travailleuses et travailleurs en transition:



Guide pratique pour les représentantes et les
représentants syndicaux à l'égard de
la transition sexuelle



Congrès du travail du Canada

Canadian Labour Congress

© Le Congrès du travail du Canada,
décembre 2010. Tous droits réservés.

2841, prom. Riverside,
Ottawa (Ontario) Canada K1V 8X7
congresdutravail.ca

