

**Un guide utile à la
transition de genre
en milieu de travail**

**Guide de transition
du Syndicat des
Métallos**

MÉTALLOS

équité

Table des matières

Introduction	3	C. Liste de vérification pour les représentants syndicaux et patronaux lors d'une réunion sur un plan de transition	20
1. Que signifie «en transition»?	5	D. Autonomie sociale pendant la transition	21
A. Comprendre les membres transgenres du Syndicat des Métallos	6	E. Modèle de plan de transition	22
B. Qu'entend-on par transition?	7	Objectif	22
C. Étapes et processus de la transition	8	Atteinte de ces objectifs	22
2. Informations pratiques pour toutes les parties concernées	9	Démarches précises	23
A. Éléments d'un plan de transition	10	Obligation d'accommodement	23
1. S'entendre sur un processus	10	À l'avenir	23
2. Liste de vérification des éléments du plan de transition	11	3. Obligations légales et clauses modèles	25
3. Énoncé des objectifs	13	A. Les questions trans et la loi	26
4. Vie privée et confidentialité	13	Obligations de l'employeur	26
5. Personnes-ressources principales	14	Obligations du syndicat	26
6. Qui a besoin de savoir?	14	Obligations du membre du personnel	27
7. Combien d'information faut-il donner?	14	B. Modèles de clauses contractuelles	27
8. Moment opportun	14	Clause de non-discrimination	27
9. Changement aux pièces d'identité et à la documentation	15	Régime collectif d'avantages sociaux	27
10. Toilettes	15	Congé de transition	27
11. Vestiaires	16	Politique générale sur la transition	27
12. Uniformes et codes vestimentaires	16	C. Questions trans en dehors du lieu de travail	28
13. Avantages sociaux et assurance médicale supplémentaire	17	Annexes	29
14. Plan de lutte contre le harcèlement	17	Annexe A : Conseils pour un langage inclusif	30
15. Les collègues, les clients et le public	18	Annexe B : Définitions des termes utilisés couramment	32
16. Au travail	19	Annexe C : Modèle de lettre sur la transition dans le lieu de travail	34
17. Changements généraux au travail	19	Annexe D : Sources d'information utiles	35
B. Lignes directrices pour les représentants patronaux et syndicaux	20	Annexe E : Journées observées par les personnes transgenres	35



Introduction

Le présent guide s'adresse aux syndiqués dans les lieux de travail des Métallos. À ce titre, il sera utile aux membres qui pourraient eux-mêmes être en phase de transition, aux dirigeantes et dirigeants, aux comités, aux délégués d'atelier et à l'effectif syndical en général. Il peut aussi servir de point de départ commun au travail des représentantes et représentants avec des membres qui envisagent une transition ou qui sont en transition. Finalement, il sera également utile aux employeurs.

Merci au Comité des droits de la personne du District 6 des Métallos d'avoir travaillé avec acharnement à créer le premier Guide de transition du Syndicat des Métallos et de faire profiter le syndicat tout entier de cette importante information.

Le manuel se divise en trois parties et s'accompagne d'annexes.

1^{re} PARTIE :

Information sur la transition. Explique le rôle du syndicat dans la prestation de soutien durant la transition.

2^e PARTIE :

Informations pratiques. Fournit une liste de vérification des éléments d'un plan de transition et des directives à l'intention de l'employeur et des représentants syndicaux; il aborde l'autonomie sociale des membres en transition ou qui envisagent une transition. Il comprend également un modèle de plan d'accommodement personnalisé.

3^e PARTIE :

Obligations légales et clauses modèles. Décrit les obligations légales de l'employeur, du syndicat et de la personne en transition, et comprend des clauses contractuelles modèles.

ANNEXE A : **Conseils pour un langage inclusif**

ANNEXE B : **Définition des termes utilisés couramment**

ANNEXE C : **Modèle de lettre sur la transition dans le lieu de travail**

ANNEXE D : **Sources d'informations utiles**

ANNEXE E : **Journées observées par les personnes transgenres**



PARTIE 1

Que signifie «en transition»?

A. Comprendre les membres transgenres du Syndicat des Métallos

Les personnes transgenres peuvent être de tous âges, races, ethnicités et orientations sexuelles. Les membres trans du syndicat travaillent dans la fabrication, l'hôtellerie, le commerce de détail, les soins de santé, l'éducation, la finance et la sécurité – bref, dans tous les secteurs de l'économie. Malheureusement, nombre d'entre eux trouvent pénible de maintenir leur emploi pendant la transition. Le Syndicat des Métallos considère que tous ses membres sont importants et il doit s'efforcer de tous les appuyer. Les Métallos qui effectuent une transition au travail ont besoin de soutien additionnel pendant ce qui peut s'avérer une période difficile.

L'identité de genre et l'orientation sexuelle sont parfois confondues, mais ne sont certainement pas la même chose. Vers qui une personne est attirée sexuellement définit son orientation sexuelle. La sexualité individuelle est souvent considérée comme fluide, mais la plupart des gens peuvent à un moment donné se définir comme gais, hétérosexuels, bisexuels, pansexuels, asexuels, etc. Le présent guide porte principalement sur l'identité de genre, c'est-à-dire le sentiment d'une personne d'être homme, femme, ou aucun des deux. Le genre attribué à la plupart des gens à la naissance est le même auquel ils s'identifieront toute leur vie. On les appelle cisgenres. Tout comme eux, les personnes transgenres peuvent être gaies, hétérosexuelles, bisexuelles, pansexuelles ou asexuelles. Certaines poursuivent les relations qu'elles avaient avant la transition, d'autres pas.

Les personnes trans sont des personnes dont le sexe attribué à la naissance ne cadre pas avec leur identité de genre. Elles savent (sans avoir besoin d'un professionnel pour le leur expliquer) qu'elles sont homme, femme ou ni l'un ni l'autre. Parce que la perception des autres ne correspond pas à leur compréhension d'elles-mêmes, les personnes trans se heurtent à de nombreuses difficultés lorsqu'elles tentent d'être authentiques. Elles peuvent entreprendre une transition et l'interrompre à maintes reprises selon leurs sentiments de sécurité et leurs styles de vie. Certaines font la transition pendant leur enfance alors que d'autres se sentent obligées d'attendre ou ne la font jamais. Elles s'inquiètent de perdre leur famille, leurs amis, leurs enfants et leur emploi si elles font la transition à leur genre authentique. Les questions trans sont complexes, c'est pourquoi il est important que des personnes informées s'impliquent quand une ou un membre du syndicat révèle son désir d'effectuer une transition au travail. Nous pouvons aussi nous appuyer sur les principes syndicaux fondamentaux pour nous guider.

Les personnes non binaires et de genres fluide et queer ne se considèrent ni homme ni femme, et leur genre peut varier entre les deux. Elles rejettent l'idée d'être complètement homme ou complètement femme – autrement dit, du genre binaire. La façon dont elles expriment leur identité de genre peut varier chaque jour. Les personnes non binaires peuvent se présenter davantage comme homme ou comme femme selon ce qu'elles ressentent, ou combiner les apparences féminines et masculines traditionnelles. La manière dont une personne exprime son genre est liée à l'identité de genre, mais à quel point une personne a «l'air convaincante» ne constitue pas une mesure du degré de leur transidentité.

Certaines personnes sont nées intersexuées, c'est-à-dire qu'à leur naissance elles ont à la fois les organes génitaux traditionnels féminins et masculins. Souvent, c'est à ce moment qu'on leur attribue un sexe. Les personnes intersexuées peuvent s'identifier comme homme, femme, transgenre, non binaire ou de genre fluide.

Parmi nos membres, certains ont déjà fait la transition dans tous les aspects de leur vie en dehors du travail, notamment à la maison, dans leur milieu et sur les réseaux sociaux, alors que d'autres s'en sont abstenus. Une chose est sûre : personne ne vit une transition de la même façon. Le lieu de travail peut souvent s'avérer le dernier endroit où une personne veut révéler son identité de genre. De nombreuses personnes trans quittent leur emploi au moment de la transition craignant l'hostilité ou la confusion des collègues, patients, clients ou employeurs. Sachant que les risques liés à leur sécurité financière, émotionnelle et personnelle sont

élevés, nous devons appuyer les membres en transition et nous informer fréquemment de leur bien-être. Ces personnes ont besoin du soutien de leur syndicat et de leur employeur afin de pouvoir revendiquer leurs pleins droits. Le présent guide vise à les aider en ce sens.

B. Qu'entend-on par transition?

La transition est un ensemble d'activités que des personnes transgenres peuvent entreprendre pour affirmer leur identité de genre. Ce processus permet à une personne de changer l'apparence de son genre ou les caractéristiques sexuelles qui la distinguent de sorte qu'elles cadrent avec le sentiment profond qu'elle a de son identité de genre : l'idée de ce que signifie être homme, femme ou de genre queer.

La transition peut :

- impliquer un changement de nom et de pronoms (il/lui/son, elle/sa, iel/saon, ille/san)
- comprendre un changement de désignation du sexe
- inclure un changement dans l'apparence physique et la tenue vestimentaire
- exiger une thérapie hormonale
- nécessiter des traitements médicaux
- inclure des d'affirmation de genre (mais pas toujours)
- entraîner la perte de proches et de membres de la famille
- déclencher des problèmes de santé mentale
- comprendre la divulgation de l'identité de genre aux amis et à la famille
- vouloir dire se mettre à risque dans des lieux publics
- s'avérer un long processus continu
- se dérouler sur une courte période
- être plus facile avec du soutien
- contribuer à mettre fin à la dysphorie de genre

Il arrive que des personnes trans souffrent de dysphorie de genre, un état caractérisé par un malaise persistant face à leur genre pouvant avoir un effet négatif sur leur santé mentale. Elles font la transition sur le plan médical et social afin de ne plus en souffrir. La dysphorie physique est un malaise personnel lié à leur propre image et à elles-mêmes. La dysphorie sociale se produit lorsque d'autres personnes interagissent avec elles. Des regards fixes, commentaires et sourires méprisants peuvent tous causer la dysphorie sociale. Les commentaires sur leur apparence ou des questions inappropriées à leur égard constituent des problèmes communs pour les personnes trans. Bien que certaines personnes n'éprouvent pas de dysphorie ou se sentent moins diminuées en raison de ce trouble, d'autres en ressentent les effets négatifs tous les jours.

La dysphorie de genre est parfois déclenchée par le mégenrage. Mégenrer une personne peut se produire malencontreusement de nombreuses façons. Appeler distraitement une personne trans par son ancien nom ou en parler en utilisant «elle» plutôt que «lui» constitue une forme de mégenrage à son endroit. L'inclure dans un groupe auquel elle n'appartient pas en est une autre; par exemple, en s'adressant à un groupe de femmes dont un homme trans fait partie en disant «mesdames». Le mégenrage par inadvertance au début de la transition se produit d'ordinaire sans faire exprès. Quand on utilise accidentellement l'ancien pronom ou nom d'une personne trans, il faut rapidement se rétracter, s'excuser et poursuivre la conversation. Cependant, le mégenrage intentionnel ou répétitif est cruel et doit sérieusement être considéré comme une forme de harcèlement.

Tant les membres de la direction que les syndiqués doivent être conscients du nombre de fois où leurs choix de mots excluent les personnes trans et devraient tenter de modifier immédiatement leur langage à titre préventif. (Voir l'annexe A : *Conseils pour un langage inclusif*, p. 30)

Un grand nombre de personnes trans subiront des chirurgies de réassignation de sexe (CRS), mais ces chirurgies ne sont pas nécessaires pour être trans. Les procédures médicales sont confidentielles et seule la personne trans peut en divulguer les détails si elle choisit de le faire.

Si on y a recours, les chirurgies peuvent avoir lieu sur de nombreux mois, voire des années, selon les désirs, les finances et la situation personnelle de la personne, et les options de traitement et leur disponibilité. Les chirurgies et les thérapies hormonales sont des traitements médicaux hautement efficaces et qui peuvent sauver des vies, mais ils ne définissent pas ce que signifie être transgenre.

C. Étapes et processus de la transition

Le moment où une personne trouve le courage de révéler qu'elle est transgenre ou non binaire est le plus critique et doit être abordé avec un soin extrême. Il n'existe pas d'échéancier précis pour effectuer une transition. Cependant, il est conseillé d'établir un échéancier provisoire. Il faut établir un plan souple et le revoir régulièrement. La transition peut s'avérer un processus de longue ou de courte durée; cependant, l'établissement d'un plan avec la personne fera en sorte qu'on l'écoute et la respecte. Faire preuve de souplesse à cet égard signifie qu'on a compris que les plans ne fonctionnent pas tous. Il faut se rappeler qu'avant de décider de discuter d'un plan avec l'employeur et le syndicat, la personne y a réfléchi et s'y est sûrement préparée pendant des années.

Une des erreurs commises le plus fréquemment par les cisgenres (les non-transgenres) est de présumer que la transition ne se produit pas «tant que la chirurgie n'est pas complète». Il s'agit d'une perception très offensante pour les personnes trans. Elles comprennent leur genre authentique autant que les cisgenres comprennent le leur. Elles n'ont besoin d'aucune chirurgie particulière pour mériter qu'on les traite avec dignité et respect en utilisant leurs véritables nom et pronoms dès qu'elles en font la demande.

Le moment le plus crucial pour appuyer une personne en transition est au début même de sa transition au travail, lorsqu'elle entreprend les premières étapes, qui consistent à exprimer son genre, à changer de nom et à divulguer ses plans aux autres.

Aussitôt qu'une personne établit son plan de transition, elle a besoin du soutien du lieu de travail. Dès lors, il faut modifier les dossiers; ses collègues doivent commencer à l'appeler par son nouveau nom et utiliser les pronoms appropriés lorsqu'ils parlent d'elle; il faut lui fournir un accès sécuritaire à des vestiaires, des toilettes ou autres; et son entourage doit lui témoigner de la solidarité afin de protéger sa dignité et sa sécurité. Il s'agit là non seulement du type de soutien dont les personnes transgenres ont besoin au travail, mais aussi du soutien dont l'employeur et le syndicat sont tenus par la loi de leur assurer.



PARTIE

2

Informations pratiques pour toutes les parties concernées

A. Éléments d'un plan de transition

Nos conventions collectives doivent comprendre des clauses qui protègent les personnes trans contre la discrimination et le harcèlement, ainsi que des lignes directrices générales décrivant les responsabilités de l'employeur pendant la transition d'une telle personne.

Étant donné que la situation et le lieu de travail de chaque personne trans sont différents, il y aura lieu d'établir un plan de transition individualisé expliquant comment l'employeur et le syndicat soutiendront les plans de transition des employés.

Au minimum, un plan de transition doit établir les objectifs et le moment opportun pour :

- informer les collègues
- changer l'identité et les documents s'y rapportant
- fournir des toilettes ou des vestiaires, ou les deux
- prévenir le harcèlement
- prévoir des congés médicaux (au besoin)

Dresser un plan de transition n'a rien à voir avec la négociation de «droits spéciaux» pour les personnes trans. Ces dernières ne demandent rien de particulier, uniquement un lieu sécuritaire où travailler, des toilettes et des vestiaires sécuritaires, le droit qu'on les appellent par leur nom, le droit à l'accommodement et le droit qu'on s'adresse à elles en fonction du genre qu'elles ont choisi : les mêmes droits que la plupart des gens tiennent pour acquis. Cependant, dans le cas des membres trans, il faut prendre des mesures inhabituelles afin de veiller à la protection des droits fondamentaux.

1) S'entendre sur un processus

La transition s'avérera un succès si les employeurs et les représentants syndicaux collaborent avec les personnes transgenres à déterminer leurs besoins et à convenir d'un processus de transition. Chaque personne vit la transition différemment. Par conséquent, le plan de transition doit être souple, puisque certaines personnes compléteront rapidement le processus, alors que d'autres auront besoin de plus de temps.

Voici quelques points à déterminer :

- La personne veut-elle conserver son poste ou être mutée?
- Quels pronoms veut-elle utiliser (il/lui/il, elle/sa, iel/saon, ille/san)?
- À quel moment la transition de genre dans la société et le changement de nom et des pronoms sont-ils prévus?
- La personne veut-elle informer ses superviseurs, ses collègues, les clients, les patients et les consommateurs de sa transition, et si oui, désire-t-elle le faire elle-même ou souhaite-t-elle que le syndicat ou la direction s'en charge?

- Quelles modifications devront être apportées aux dossiers et systèmes (et quel sera le moment opportun de le faire)?
- La personne est-elle assez protégée par les politiques actuelles en matière de confidentialité, de harcèlement et d'assurance? Sinon, quels changements devront leur être apportés?
- Dans le cas où il faudrait fournir de la formation ou de l'information à ses collègues, aux clients/patients, quel serait le moment opportun de le faire et qui s'en occuperait?
- Comment traiter le harcèlement, les réactions hostiles ou l'intérêt non désiré à son endroit?
- La personne a-t-elle besoin de services de santé et de temps pour les obtenir?

2) Liste de vérification des éléments du plan de transition

- Réunion initiale avec l'employé/e : nom/date _____
- Désigner l'équipe de transition : (la personne effectuant la transition, un/e représentant/e du syndicat et un/e de l'employeur au minimum)
 - La personne trans : _____
 - Superviseur/e : _____
 - Président/e d'unité du syndicat : _____
 - Représentant/e syndical/e : _____
 - Liaison LGBTQ2SIA+ localement (si possible) : _____
 - Représentant/e des RH : _____
 - Autre : _____
- Dresser le calendrier avec l'équipe et la personne (le modifier au besoin)
- Planifier/préparer l'annonce officielle.
- Déterminer les besoins de formation, comment et quand la donner.
- Mettre à jour le nom/la photo au travail, aux fins particulières suivantes :
 - Porte-nom
 - Plaque nominative au poste de travail
 - Uniforme
 - Carte d'accès/d'identité
 - Adresse courriel
 - Organigrammes
 - Listes d'équipes
 - Photos affichées
 - Annuaire téléphonique
 - Autre (site Web, etc.)

DÉMARCHE	DATE
Tenir la première réunion avec le/la superviseur/e	
Communiquer avec la personne de liaison LGBTQ2SIA+	
Informé/rencontrer les représentant/e/s des RH	
Informé les dirigeant/e/s du service de de la personne	
Prendre les rendez-vous médicaux (au besoin)	
Tenir une réunion de l'équipe	
<p>Discuter de la façon de traiter les erreurs dans l'utilisation du nom ou des pronoms.</p> <p><input type="checkbox"/> Erreurs occasionnelles : _____</p> <p><input type="checkbox"/> Mauvais usage persistant : _____</p> <p><input type="checkbox"/> Mauvais usage intentionnel : _____</p>	
Organiser la formation (au besoin)	
Faire l'annonce officielle (de la manière demandée)	
Changer le nom et le genre dans tous les documents	
Suivre la formation (au besoin)	
Entreprendre la première journée de transition au travail (d'ordinaire quelques jours ou semaines après l'annonce)	
Effectuer un suivi auprès de la personne après un mois	
Effectuer un suivi auprès de la personne après six mois	
Effectuer un suivi auprès de la personne après un an	

3) Énoncé des objectifs

Un plan de transition devrait commencer par établir clairement les objectifs de toutes les parties (la personne trans, l'employeur, le syndicat). Voici des suggestions :

- La personne pourrait conserver son poste à l'emplacement actuel.
- Le syndicat, les collègues et l'employeur veilleront à ce que la personne bénéficie de tous les mêmes droits que les autres membres en matière de confidentialité, sécurité, code de conduite, etc., au travail.
- L'employeur et le syndicat résoudront rapidement et fermement tout problème de harcèlement.
- À la demande de la personne, l'employeur lui offrira un autre poste comparable dans le lieu de travail si la réintégration à son poste actuel échoue.
- L'employeur et le syndicat veilleront à répondre aux besoins de la personne en matière de congés médicaux, d'installations adéquates et appropriées, de changements d'identité ou autres à apporter à la documentation, à l'assurance et aux avantages sociaux.
- Ensemble, l'employeur, le syndicat et la personne en transition s'efforceront de résoudre tout problème qui survient pendant la transition.

4) Vie privée et confidentialité

Les personnes trans ont droit au respect de leur vie privée. Il ne faut pas inutilement divulguer leurs renseignements personnels ou médicaux. Parler de l'état d'une personne trans leur transitivité à d'autres sans sa permission explicite, c'est révéler son identité contre son gré et constitue une violation de sa vie privée (p. ex., ne pas dire aux gens qu'ils sont sur le point de rencontrer une personne trans).

Modèle de libellé d'un plan de transition :

«Jusqu'à présent, les seules personnes au courant de cette situation sont (insérer les noms). S'il y a lieu d'en aviser d'autres, il faut le faire avec délicatesse et respect à l'égard de la vie privée de la personne en transition et uniquement en cas de nécessité absolue afin d'atteindre nos objectifs.»

Les personnes qui «doivent absolument le savoir» sont celles impliquées directement dans l'administration d'un processus, comme un médecin ou la responsable des paiements au régime de retraite, et non pas les collègues, les clients ou les cadres hiérarchiques. Toute violation de la confidentialité doit être traitée très sérieusement comme le serait tout commérage au sujet d'une situation médicale ou sociale personnelle. Il est entendu que la «révélation» involontaire est une forme de harcèlement qui met la sécurité physique et émotionnelle de la personne en transition en danger.

La discussion et la communication des plans de transition ne doivent avoir lieu que pour en gérer les attentes et minimiser les réponses inappropriées.

Il n'existe aucun besoin général ni aucune obligation d'informer tout le personnel qu'une personne dans le lieu de travail est en transition de genre. La divulgation d'informations comme le nom et le sexe antérieurs de la personne par quelqu'un d'autre au travail doit être considérée comme une forme de harcèlement.

5) Personnes-ressources principales

Le plan de transition doit préciser avec quelle personne du syndicat et de la direction la personne en transition doit communiquer principalement. S'il existe une personne de liaison trans du syndicat dans votre district, on suggère aussi de communiquer avec cette personne.

Modèle de libellé d'un plan de transition :

«À l'avenir, la personne-ressource principale chez l'employeur avec qui la personne en transition devra communiquer pendant sa transition et sa réintégration au travail est (insérer nom du cadre/superviseur/responsable des RH). La principale personne-ressource au syndicat est (insérer nom du délégué, du défenseur, du membre ou du président du comité).»

6) Qui a besoin de savoir?

Un plan de transition précisera entre autres si la personne planifie de révéler son nouveau genre à ses collègues et superviseurs, aux clients et consommateurs, et quand et comment elle compte le faire.

Dans un vaste lieu de travail, il n'est pas nécessaire d'informer tout le personnel de la transition d'une personne. Cette information est nécessaire seulement lorsqu'une relation qu'elle entretenait avant le changement de genre se poursuit. Certaines personnes préfèrent le dire elles-mêmes à leurs collègues (*voir l'annexe C : Modèle de lettre sur la transition dans le lieu de travail, p. 34*), et d'autres préfèrent que la direction ou le syndicat les en informe.

7) Combien d'information faut-il donner?

Comme pour la situation médicale personnelle de tout autre membre du personnel, personne dans le lieu de travail n'est en droit de recevoir de l'information médicale ou des détails sur la transition d'une personne trans, à moins que cette dernière ne les fournisse volontairement.

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

La seule exception est lors de l'établissement du plan d'accommodement personnalisé de la personne qui réclame l'accommodement.

8) Moment opportun

Au moment d'effectuer la transition sociale de genre (p. ex., changement de nom, expression de genre, tenue vestimentaire, coiffure), il arrive couramment que les personnes trans prennent un bref congé du travail et y reviennent avec de nouveaux nom et pronoms. Juste avant le retour de vacances de la personne pourrait constituer un bon moment pour fournir de l'information afin que ses collègues puissent s'adapter et poser des questions qu'elle ne devrait pas avoir à entendre.

Si la personne trans retourne au travail à un endroit différent, il ne sera probablement pas nécessaire d'informer ses collègues ou les cadres de sa transition. C'est à la personne trans qu'il incombe de décider si elle veut divulguer cette information. L'équipe de transition devrait communiquer avec elle la première journée de son retour au travail et à la fin de la première semaine afin de s'assurer qu'elle ne fait face à aucun problème.

9) Changement aux pièces d'identité et à la documentation

À la demande de la personne trans, tous les dossiers du lieu de travail doivent être mis à jour afin de tenir compte de ses nouveaux nom et genre.

Voici, entre autres, les documents à mettre à jour :

- Listes d'ancienneté
- Porte-noms
- Annuaire téléphonique et de courriel
- Cartes et insignes d'identité
- Listes de sécurité
- Certificats d'une école de métiers
- Dossiers d'assurance
- Dossiers de pension
- Permis, etc.

Quand ces documents sont sous l'unique contrôle de l'employeur, ils devraient être modifiés immédiatement. L'employeur ne peut exiger que d'autres pièces d'identité (p. ex., identité auprès de l'État) soient modifiées en premier, à moins qu'il n'existe un lien direct entre les dossiers personnels et ceux de l'État (p. ex., certificats d'une école de métiers, pension, permis et assurance). Cependant, tous les dossiers doivent être mis à jour dès que le changement de nom légal a lieu.

Une fois tous les dossiers mis à jour, les anciens nom et genre de la personne trans ne devraient plus apparaître dans aucun dossier personnel, à moins que la loi ne l'exige. Il n'existe vraiment aucune raison valable de conserver un dossier sur la transition ou l'identité antérieure de la personne. Les anciens noms constituent de l'information confidentielle.

Modèle de libellé d'un plan de transition :

«L'employeur et le syndicat mettront à jour tous les dossiers et annuaires de l'entreprise pour qu'ils tiennent compte du changement de nom et de genre de la personne transgenre, et ils veilleront à ce que tous les documents liés au lieu de travail (p. ex., pension et assurance) soient aussi modifiés. Ils ne conserveront aucune mention de l'ancien nom ou genre de la personne, à moins que la loi ne l'exige.»

10) Toilettes

Comme tout le monde, les personnes transgenres ont besoin d'utiliser les toilettes en toute sécurité et dignité.

Il incombe à l'employeur de fournir des toilettes à la personne durant et après la transition. La personne en transition a le droit d'utiliser les toilettes réservées à son genre social, peu importe le stade de la transition où la personne en est.

L'employeur et la personne trans devraient s'entendre sur le moment où la personne commencera à utiliser les toilettes de son genre social afin que l'employeur soit en mesure de l'appuyer et de répondre aux préoccupations des autres employés.

Que ce soit sur une base temporaire ou permanente, il se peut que la personne en transition préfère avoir accès à une simple toilette privée (avec verrou) afin d'assurer sa sécurité et maintenir sa dignité. L'employeur doit accéder à cette demande.

Si les toilettes sont éloignées du poste de travail de la personne, les pauses peuvent devoir être ajustées en conséquence.

Les employeurs et le syndicat doivent clairement faire savoir à tout leur personnel que les personnes transgenres ont le droit d'utiliser les toilettes qui correspondent à leur identité de genre et qu'ils s'attendent à obtenir la collaboration de tous à cet égard.

Si un/e collègue soulève une préoccupation à l'idée qu'une personne trans utilise les mêmes toilettes qu'elle ou lui, ce/tte collègue peut être autorisé/e à en utiliser d'autres dans l'établissement.

Notre syndicat devrait s'efforcer de fournir des toilettes non genrées à ses bureaux et activités. Il suffit de changer la signalisation sur les portes des toilettes privées afin d'inclure tout le monde. De nombreux lieux de travail et établissements d'enseignement affichent avec succès la mention «Toilettes neutres» sur les portes de ces cabinets.

Afficher proactivement de la documentation éducative près des toilettes sur la question de reconnaître le droit des gens à la dignité d'utiliser les toilettes de leur choix constitue un outil efficace auquel a recours le mouvement ouvrier afin de rehausser la compréhension. Le syndicat et les employeurs devraient apprendre à nos membres comment être plus inclusifs dans nos lieux de travail.

11) Vestiaires

Comme pour les toilettes, l'employeur doit s'assurer que la personne trans a accès à des vestiaires réservés à son genre social.

Lorsque les vestiaires ne comportent pas de cabines privées séparées, l'employeur doit prendre des mesures (par exemple, fournir l'accès à un vestiaire privé ou modifier la conception des vestiaires existants). Ces mesures d'accommodement exigeront la collaboration de l'employeur, du syndicat, de la personne en transition et de ses collègues.

12) Uniformes et codes vestimentaires

Au travail, personne ne devrait être tenu de porter un uniforme qui porte atteinte à sa dignité. Il doit être permis à une personne en transition de se vêtir conformément à son identité de genre, et la personne doit se conformer aux normes vestimentaires et d'apparence s'appliquant à tout le personnel.

C'est la personne en transition qui décide quand elle commencera à se vêtir en fonction de son identité de genre et comment elle le fera; de préférence, elle en avisera l'employeur et le syndicat afin de veiller à être protégée contre toute négativité pouvant en découler.

Si le port d'uniformes est exigé au travail et que ces uniformes sont genrés (c'est-à-dire qu'il existe un uniforme pour les hommes et un pour les femmes), l'employeur doit alors donner le choix à la personne trans de porter l'uniforme qu'elle désire. Si la personne veut porter un nouvel uniforme, l'employeur doit lui en fournir un de taille appropriée et convenablement adapté.

L'employeur devrait accorder une certaine souplesse en ce qui concerne le code vestimentaire afin de faciliter le processus de transition. Par exemple, la personne en transition d'homme à femme peut préférer porter la blouse classique de «femme» avec son pantalon de travail «d'homme», et ce, de manière temporaire ou permanente.

Les aspects pratiques, comme qui paie pour les uniformes, doivent être résolus selon la politique habituelle concernant des questions semblables (p. ex., pendant la grossesse).

Règle générale, en ce qui concerne les uniformes, nous avons besoin de politiques qui nous donnent tous des choix réels avec lesquels nous sommes à l'aise. L'employeur devrait fournir des uniformes non genrés et convenablement adaptés à tout son personnel, sans égard à l'identité de genre.

13) Avantages sociaux et assurance médicale supplémentaire

Nombre des besoins en soins de santé des personnes transgenres sont les mêmes que ceux de la population en général, et il faut y répondre comme s'il s'agissait de toute autre exigence médicale.

Les besoins en soins de santé liés à la transition ne sont pas d'ordre esthétique. Ils sont nécessaires sur le plan médical.

Les personnes en transition peuvent avoir besoin de protection additionnelle pour une partie ou la totalité des soins suivants : thérapie hormonale, perruques, prothèses mammaires et soutiens-gorges pour prothèses mammaires, implants mammaires remplis de gel de silicone ou de solution saline, épilation par électrolyse ou laser, cours de rééducation vocale (hauteur/modulation tonale), consultation psychologique et chirurgies d'affirmation de genre (p. ex., chirurgie génitale, augmentation/réduction mammaire, remodelage du cartilage thyroïdien, etc.).

Un grand nombre de régimes d'avantages sociaux couvrent déjà certains soins indiqués ci-dessus (par exemple, les thérapies hormonales, les perruques et les prothèses mammaires peuvent déjà être couvertes pour les survivants du cancer). Aucune discrimination ne peut être exercée relativement à l'accès à ces services de santé.

Dans la plupart des provinces, l'assurance maladie couvre certains besoins en matière de santé. Le mouvement ouvrier est d'avis que tous les services liés à la santé devraient être couverts pour tous. Quand ce n'est pas le cas, il faut négocier ces besoins avec les employeurs.

14) Plan de lutte contre le harcèlement

Toute personne a le droit de s'attendre à ce que sa dignité et sa sécurité au travail demeurent intactes. Les employeurs sont tenus par la loi de fournir un lieu de travail exempt de harcèlement, et de s'assurer que tous les membres du personnel ne sont pas harcelés par leurs superviseurs, leurs collègues, les clients et le public.

Dans de nombreuses parties du pays, les lois sur les droits de la personne incluent l'identité de genre et l'expression de genre. Veuillez consulter les lois sur les droits de la personne qui s'appliquent au lieu de travail en question.

Les politiques et procédures de lutte contre le harcèlement doivent être modifiées de façon à inclure l'identité de genre et l'expression de genre comme motifs illicites de harcèlement.

La formation anti-harcèlement négociée (pour la direction et la main-d'œuvre) doit comprendre la question du harcèlement fondé sur l'identité de genre et l'expression de genre.

Le harcèlement est probablement la plus grande préoccupation des personnes transgenres. Les réactions hostiles de la part de la direction et des collègues menacent leur sécurité émotionnelle, psychologique et physique. Elles sont trop souvent mises à part et la cible de moqueries, de questions et de commentaires inappropriés ou indiscrets, de violence verbale et parfois même physique. Leurs superviseurs ou collègues peuvent refuser de les appeler par leur nom et par le pronom de leur choix. Tous ces comportements constituent du harcèlement.

Le stress lié à la transition est augmenté de façon exponentielle par le harcèlement et l'intimidation au travail.

Soyons clairs : les personnes transgenres peuvent faire face à un danger réel et leur perception de ce danger est probablement profonde et peut même être débilante. Il est crucial que le syndicat et la direction prennent cette situation au sérieux et soutiennent proactivement la personne en transition. Il peut être nécessaire de la consulter à intervalles réguliers et de clairement faire savoir à tous ses collègues et superviseurs que le syndicat et l'employeur ne toléreront aucun harcèlement à son endroit. Si on laisse libre cours aux remarques, aux insinuations, au mégenrage et aux blagues, la situation peut s'aggraver et devenir intolérable et explosive.

15) Les collègues, les clients et le public

L'employeur et le syndicat doivent fermement faire comprendre aux membres de la direction, à tous les membres du personnel, aux clients et au public qu'ils ne toléreront aucun harcèlement, et qu'ils considèrent important l'apport de tout le personnel, y compris des personnes trans et non binaires.

L'employeur doit fournir de l'information sur les politiques interdisant la discrimination et le harcèlement aux membres du personnel qui soulèvent des préoccupations à l'idée de travailler avec une personne transgenre. L'employeur doit leur faire savoir qu'ils sont tenus de collaborer avec tous leurs collègues, sans égard à leur identité de genre (ou race, sexe, sexualité, religion ou capacité, etc.), et que s'ils ne le font pas, il appliquera la politique anti-harcèlement. Un malaise ne constitue pas une raison légitime de harcèlement!

Les employeurs vont parfois tenter de déplacer les personnes transgenres de leur emploi habituel auprès du public. Les personnes transgenres ont le droit de demeurer dans leur emploi régulier. Des jugements dans des causes liées aux droits de la personne indiquent clairement que la préférence des clients ne peut servir à justifier des pratiques discriminatoires.

16) Au travail

Toutes les parties doivent collaborer à faire en sorte que la personne trans puisse demeurer au lieu de travail et conserver son emploi actuel si elle le souhaite. Cependant, si elle juge la réintégration dans son poste trop difficile, l'employeur, le syndicat et elle-même devront négocier un autre arrangement. Celui-ci pourrait inclure, sans s'y limiter, l'intégration dans d'autres postes de l'entreprise, de préférence de la même classification d'emplois. L'employeur et le syndicat doivent continuellement surveiller l'environnement de travail en communiquant avec la personne trans afin de s'assurer que le plan de rechange fonctionne. Quand l'intégration à un autre poste soulève un problème d'ancienneté, le syndicat aborde la question comme s'il s'agissait de n'importe quelle autre situation d'accommodement.

17) Changements généraux au travail

L'obligation d'accommodement impose une responsabilité proactive aux employeurs de concevoir leurs lieux de travail en fonction du plus grand nombre possible de ses employés. À cette fin, ils devraient aménager des toilettes et vestiaires privés. Les politiques sur les uniformes doivent offrir suffisamment de souplesse pour répondre au choix de la personne, lorsque des uniformes «genrés» existent.

B. Lignes directrices pour les représentants patronaux et syndicaux

Votre soutien est essentiel. Vous devez faire respecter la vie privée de la personne en transition, protéger sa dignité, assurer sa sécurité et demander aux autres d'en faire autant. Vos actions auront des répercussions sur les résultats de la transition.

Vous pourriez avoir le sentiment de ne pas en savoir assez sur les questions trans pour lui venir en aide, cependant, la personne trans qui a besoin de votre soutien est sans doute votre meilleure ressource. Écoutez-la quand elle parle et laissez-la vous renseigner si elle le désire. Appuyez-vous sur les principes syndicaux fondamentaux concernant la dignité, la sécurité et l'égalité de traitement, et tout ira bien. Vous trouverez d'autres ressources et suggestions à consulter dans le présent document.

Commencez à utiliser le nouveau nom de la personne et le pronom approprié dès qu'on vous le demande. Voilà comment lui témoigner votre solidarité. Le fait de ne pas essayer de le faire pourrait être considéré comme du harcèlement.

Bien que des amis et collègues puissent parfois commettre l'erreur d'utiliser le mauvais pronom ou l'ancien nom de la personne trans, il est primordial qu'elle comprenne, par le langage que son entourage utilise, qu'ils l'appuient dans le geste le plus courageux et nécessaire de sa vie.

Si vous connaissez une personne qui a effectué une transition dans le passé ou apprenez qu'une personne l'a faite, vous n'avez pas le droit de révéler cette information à quiconque ou de la questionner à ce sujet.

Si, à un moment donné, l'apparence physique ou le style d'une personne en transition vous dérange, gardez le silence. Faites preuve de compassion.

C. Liste de vérification pour les représentants syndicaux et patronaux lors d'une réunion sur un plan de transition

- Reconnaissez à quel point la décision de la personne de vous en parler doit avoir été difficile.
- Demandez-lui si elle prévoit changer son nom. Si oui, apprenez-le et commencez immédiatement à l'appeler par ses nouveaux nom et pronoms.
- Rassurez-la en lui faisant savoir que vous respecterez la confidentialité de l'information et que votre rôle est de l'appuyer.
- Faites-lui découvrir le présent guide.
- Dites-lui que vous êtes là pour l'aider et que vous avez besoin de ses suggestions sur ce qui lui sera le plus utile.
- Voyez si elle veut en informer son directeur, son superviseur ou les ressources humaines et quand elle compte le faire, ou si elle préfère que vous vous en chargiez, ou que vous soyez présent comme soutien à ce moment-là.
- Parlez-lui du moment opportun pour entreprendre le processus.
- Demandez-lui si elle prévoit avoir besoin de congés pour des traitements et si elle peut vous donner une idée de la date à laquelle ils auront lieu et de leur durée. Veillez à ce qu'elle sache que les dispositions habituelles sur les congés de maladie s'appliqueront.
- Offrez-lui de revoir avec elle le régime d'avantages sociaux si elle a besoin d'information sur la protection.
- S'il existe une politique sur le port d'un uniforme ou un code vestimentaire, voyez avec elle quand et comment elle veut aborder la question.
- Informez-vous de ses besoins en matière de toilettes et de vestiaires, et dites-lui que vous la soutenez dans son choix d'utiliser des installations correspondant à son identité de genre.
- Dites-lui que vous ferez tout en votre pouvoir pour qu'elle puisse continuer à faire son travail actuel, si elle le souhaite, et qu'elle en a le droit.
- Soyez prêt à discuter d'autres quarts et emplacements de travail, etc., si la personne veut être mutée ailleurs et prendre un «nouveau départ» à un moment donné pendant sa transition.
- Discutez avec elle d'idées qu'elle pourrait avoir au sujet d'un plan général de sensibilisation au harcèlement en milieu de travail.
- Effectuez un suivi de tout ce dont vous avez convenu.
- Communiquez régulièrement avec elle, soyez proactif en cas de signes de problèmes de la part de superviseurs et de collègues.

D. Autonomie sociale pendant la transition

Décider d'effectuer une transition au travail exige du courage. Votre syndicat est là pour protéger votre dignité et votre sécurité. Votre représentant/e syndical/e peut ne pas être au courant de tout ce qu'il faut savoir sur la transition, mais sait comment représenter les membres qui ont besoin de soutien. Le District 6 du Syndicat des Métallos a ouvert la voie en désignant une personne de liaison trans qui a vécu une transition au travail afin de vous aider à comprendre le processus. Quand vous aurez décidé que le temps est venu de faire la transition au travail, envisagez les démarches suivantes :

- S'il existe une personne de liaison trans du syndicat dans votre district, n'hésitez pas à communiquer avec cette personne en vue d'obtenir du soutien. (*voir la couverture arrière*).
- Rencontrez la direction et un représentant syndical, un défenseur ou un membre de comité avec qui vous êtes à l'aise d'entreprendre le processus. Amenez un/e ami/e si vous le désirez.
- Expliquez-leur que vous avez besoin d'un plan de transition.
- Faites part de votre nouveau nom à l'équipe et des pronoms que vous utiliserez.
- Décrivez votre plan et la façon dont vous souhaitez que votre transition se déroule au travail. (Qui le dira à qui et quand?)
- Soyez aussi précis que possible au sujet de votre calendrier de transition (nous savons qu'il peut changer).
- Faites connaître vos préoccupations.
- Indiquez quels sont vos besoins.
- Faites-leur savoir quelles mesures vous vous attendez qu'ils prennent et décrivez le type de soutien qui vous serait le plus utile.
- Décidez du type de toilettes et de vestiaires qui vous conviendraient alors le mieux.
- Convenez d'une «équipe de transition» comprenant au moins une personne-ressource de la direction et une autre du syndicat.
- Discutez d'options au cas où vous feriez face à des difficultés dans votre emploi ou lieu de travail actuel.
- Posez toute question que vous pourriez avoir au sujet des avantages sociaux et des congés autorisés.
- Vous n'avez pas à répondre à des questions personnelles intimes. Si une personne va trop loin, n'hésitez pas à le lui dire.
- Réitérez votre droit à la vie privée et à la confidentialité.

Pendant la transition :

- Identifiez et documentez immédiatement toute forme de harcèlement à votre endroit. La direction et le syndicat doivent absolument y mettre fin avant qu'il ne fasse boule de neige.
- Si les toilettes/vestiaires sont inadéquats, signalez-le à vos principales personnes-ressources. Faites-leur savoir précisément ce qui ne va pas et la façon dont vous aimeriez qu'elles y remédient.
- Continuez de fournir des certificats de médecin valides/courants conformément à la convention collective avant votre retour au travail à la suite d'une période de congé de maladie, etc.

- Essayez de vous concentrer sur votre travail. En collaboration avec vos principales personnes-ressources, développez une stratégie afin qu'on vous aide si les choses se compliquent durant les premières semaines.
- Utilisez votre meilleur jugement. Vous devrez faire preuve de patience avec les gens pendant qu'ils s'habituent à vous appeler par vos nouveaux nom et pronoms, tout en reconnaissant si on vous attribue le mauvais genre volontairement. Ne gardez pas le silence si vous croyez qu'on vous cible.
- Attendez-vous au respect. Par votre courage et votre dignité, vous donnerez l'exemple aux autres.

E. Modèle de plan de transition

Objectif

- Que la personne en transition continue de travailler à son lieu de travail actuel comme (*classification de l'emploi*).
- Que le syndicat, les membres du personnel et (*nom de l'employeur*) veillent à ce que (*nom de la personne en transition*) continue de jouir de tous les mêmes droits prévus aux termes de la convention collective entre (*nom de l'employeur*) et (*nom du syndicat*) dans l'exercice de ses fonctions.
- Que la personne en transition accède à un autre poste dans l'organisation lorsqu'elle juge la réintégration à son lieu de travail habituel trop éprouvante.

Atteinte de ces objectifs

Puisque l'objectif absolu est que (*nom de la personne en transition*) demeure à son lieu de travail actuel, les démarches suivantes s'imposent :

- Modifier le calendrier de la transition en fonction des absences autorisées actuellement prévues (*insérer les dates*). Le plan se fonde sur ces dates, mais on peut les modifier au besoin.
- En priorité, renseigner l'équipe de la direction afin qu'elle puisse répondre à toute préoccupation ou prendre toute mesure immédiatement en cas de conduite inappropriée. Il sera tout aussi important d'établir un partenariat entre le syndicat (*à l'échelle régionale ou nationale [insérer suivant le cas]*) et (*la section locale [insérer suivant le cas]*) à l'emplacement de travail afin de travailler avec le responsable et l'équipe de direction à cet endroit à réaliser ces objectifs.
- Jusqu'à présent, cette situation n'est connue que de (*insérer selon le cas : vice-président/e de l'exploitation, représentant/e de la section locale, représentant/e syndical/e, Ressources humaines, vice-président/e des relations de travail, conseiller/ère en relations de travail, etc.*).

La communication de cette situation à d'autres doit se faire d'une manière qui respecte la vie privée de la personne en transition et seulement selon le principe de nécessité absolue aux fins de l'atteinte de nos objectifs.

Démarches précises

- Présentation à l'équipe de direction et aux représentant/e/s du syndicat (*insérer la date*).
- Conception d'un plan de sensibilisation des collègues par la direction et le syndicat en consultation avec la personne concernée et discussion du moment opportun avec elle.
- Il pourrait être indiqué de revoir la formation et les lois sur les droits de la personne et la façon dont elles s'appliquent à la situation avec les subordonnés immédiats.

Obligation d'accommodement

- Toutes les parties doivent s'efforcer de voir à ce que la personne puisse demeurer à son poste actuel dans le lieu de travail.
- La surveillance continue de l'environnement de travail de la personne, consistant à vérifier avec elle, devrait permettre de s'assurer qu'elle reçoit les accommodements voulus.
- Après une période raisonnable, si la personne en transition juge sa réintégration à son poste de travail trop difficile, l'employeur et le syndicat, avec la personne concernée, devront envisager d'autres options. Celles-ci comprendraient, mais non de façon limitative, d'autres postes dans les installations de l'employeur permettant de préférence à la personne de demeurer dans sa classification d'emplois actuelle.

À l'avenir

- Désignez le personnel clé de la direction et du syndicat avec qui la personne pourra communiquer pour assurer la cohérence durant sa réintégration au travail.
- (*Personne-ressource de l'employeur*) agira comme personne-ressource du service des RH tout au long de la transition et de la réintégration de la personne dans le lieu de travail.
- Au besoin, la personne informera immédiatement le directeur, le conseiller en relations de travail ou les représentants syndicaux de toute question qui la préoccupe.
- Au besoin, les services des relations de travail et des relations avec les employés appuieront l'équipe de direction et la personne en question.
- Avant son retour de tout congé de maladie, la personne transgenre veillera à ce que ses renseignements médicaux soient toujours valides, comme l'exigent le régime de santé et la convention collective.



PARTIE

3

**Obligations légales
et clauses modèles**

A. Les questions trans et la loi

La loi stipule clairement qu'il est illégal d'exercer de la discrimination envers les personnes transgenres.

Obligations de l'employeur

- Ne pas exercer de discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre durant l'embauche, la formation ou la promotion des personnes transgenres au travail.
- Ne pas congédier des membres du personnel parce qu'ils sont en transition ou qu'ils affirment leur transidentité (c'est-à-dire qu'ils font savoir à leurs collègues qu'ils sont transgenres).
- Donner aux personnes transgenres l'accès à des toilettes, des uniformes, un code vestimentaire, etc., appropriés au travail, pendant et après la transition.
- Faire respecter la vie privée, la confidentialité et la dignité de la personne transgenre.
- Collaborer et changer les dossiers liés aux pensions, aux régimes de soins médicaux, à l'A.-E., au RPC, au RRQ, etc., afin qu'ils tiennent compte du changement de nom et d'identité de genre de la personne transgenre.
- Ne pas refuser aux personnes transgenres l'accès aux prestations pour soins de santé privés offertes aux autres membres ayant des besoins médicaux (autrement dit, si les perruques sont couvertes pour les personnes atteintes de cancer, elles doivent aussi l'être pour les personnes transgenres qui en ont besoin, également pour des raisons médicales).
- Consulter les représentantes et représentants syndicaux et collaborer avec eux.
- S'acquitter de sa responsabilité juridique fondamentale d'accommodement envers son personnel jusqu'au point de contrainte excessive.

Obligations du syndicat

- Représenter tous ses membres de manière équitable.
- Travailler avec la personne et l'employeur lorsqu'un accommodement s'avère nécessaire.
- Défendre les membres dont les droits sont menacés ou ignorés.
- N'exercer ni discrimination ni harcèlement dans le cadre de ses activités.
- Faire en sorte que l'employeur remplisse son obligation de prévenir le harcèlement au travail et de défendre les membres qui en font l'objet.
- Respecter la vie privée et la confidentialité de ses membres.
- Sensibiliser ses membres aux questions d'égalité, à la lutte contre le harcèlement et au devoir d'accommodement (et veiller à ce que l'employeur le fasse également).

Obligations de la personne en transition

- Communiquer avec le syndicat et l'employeur.
- Fournir des renseignements médicaux pertinents à l'emploi.
- Collaborer et aider à déterminer ses besoins en matière d'accommodement, si nécessaire, et à y répondre.

B. Modèles de clauses contractuelles

Des clauses contractuelles explicites procureront aux personnes en transition la meilleure protection possible au travail. Négocier des clauses concernant les personnes transgenres permet également au syndicat de sensibiliser ses membres avant qu'une personne fasse la transition au travail, et aide à rendre le milieu de travail plus ouvert et plus tolérant.

Clause de non-discrimination :

Ajouter «*Identité de genre*» et «*Expression de genre*» aux clauses sur les motifs illicites de discrimination et de harcèlement.

Régime collectif d'avantages sociaux :

«(*Nom de l'employeur*) mettra en place un régime collectif d'avantages sociaux qui couvrira les frais des procédures et chirurgies médicales liées à l'affirmation de l'identité de genre que les régimes provinciaux ne couvrent pas. De plus, (*nom de l'employeur*) veillera à garantir la couverture de tous les frais liés à la transition que le régime d'avantages sociaux ne couvre pas déjà (par exemple : perruques, électrolyse, prothèses mammaires, thérapie hormonale, implants mammaires remplis de gel de silicone/solution saline, soutiens-gorges spéciaux pour prothèses mammaires, formation vocale, consultation psychologique, frais de déplacement liés aux traitements médicaux, etc.)».

Congé de transition :

«(*Nom de l'employeur*) accordera à une personne en transition jusqu'à _____ semaines de congé payé.»

Politique générale sur la transition :

«Le syndicat et (*nom de l'employeur*) conviennent de la politique générale suivante sur la transition afin de protéger les personnes en transition au travail.

(Nom de l'employeur) et le syndicat feront tout en leur pouvoir pour protéger la vie privée et la sécurité au travail des personnes en transition, pendant et après celle-ci.

À la demande d'une personne en milieu de travail, *(nom de l'employeur)* mettra à jour tous les dossiers de la personne et les annuaires de l'entreprise afin qu'ils tiennent compte de ses nouveaux nom et genre, et il s'assurera que tous les autres documents liés au lieu de travail sont également modifiés. Il peut s'agir de porte-noms, de pièces d'identité au travail, d'adresses courriel, d'organigrammes, de l'assurance médicale et des horaires. Les anciens nom et genre de la personne et les données sur la transition ne devront aucunement être conservés dans les dossiers de la personne après sa transition, à moins que la loi ne l'exige.

(Nom de l'employeur) fournira des toilettes et vestiaires sécuritaires à la personne pendant et après la transition. *(Nom de l'employeur)* et le syndicat reconnaissent qu'une personne en transition a le droit d'utiliser les toilettes en fonction de son nouveau genre, qu'elle ait ou non subi ou demandé à subir des chirurgies.

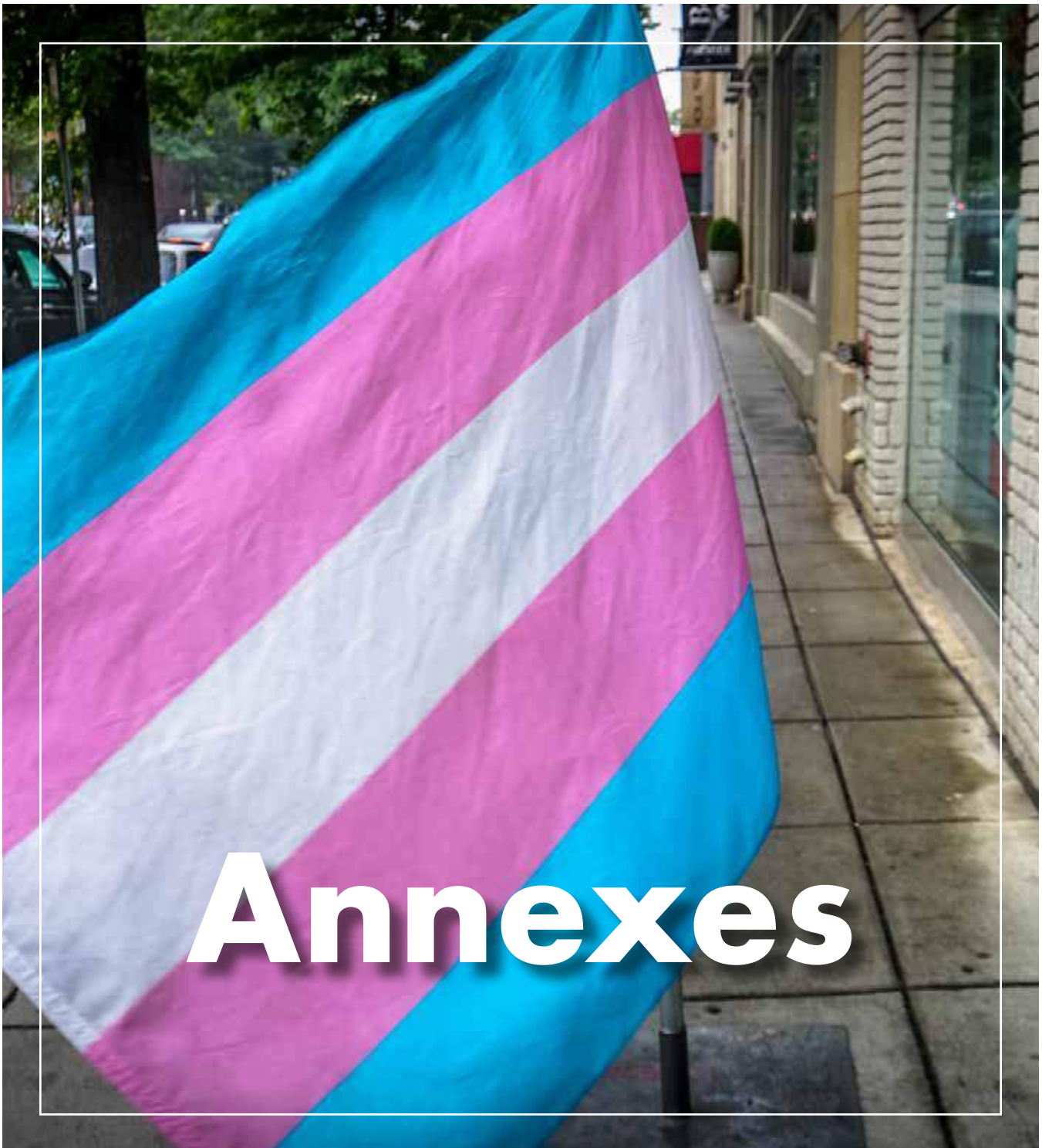
L'employeur fournira une assurance médicale couvrant les frais liés à la transition, et il accordera aux membres du personnel en transition des congés médicaux aux mêmes conditions et coûts que tout autre congé médical.

(Insérer toutes les autres politiques s'appliquant aux membres en transition dans le lieu de travail – par exemple, postes et codes vestimentaires genrés).

Lorsqu'une personne fait connaître son intention d'effectuer une transition au travail, ou à la demande du syndicat, *(nom de l'employeur)* collaborera avec le syndicat et la personne à adapter un plan de transition général à ses besoins.»

C. Questions trans en dehors du lieu de travail

Les syndicats jouent un rôle important du fait qu'ils influent grandement sur l'opinion publique, interviennent auprès des gouvernements et travaillent avec des groupes œuvrant pour la justice sociale. Les syndicats comme celui des Métallos sont des chefs de file, entre autres, dans les mouvements de défense des femmes, des soins de santé et des services sociaux, et dans la lutte pour l'égalité des personnes lesbiennes et gaies. Notre mouvement peut utiliser les compétences et les connaissances que nous avons acquises pendant ces campagnes dans le but de faire progresser davantage la lutte des personnes transgenres pour l'égalité et la dignité.



ANNEXE A : Conseils pour un langage inclusif

Le langage est un puissant outil qui peut influencer et renforcer les perceptions. Il peut aussi être humiliant, blessant et restrictif. Choisir soigneusement ses mots est un témoignage de respect au bénéfice de tous.

Respecter les pronoms

Il est préférable de vous renseigner sur les pronoms qu'une personne utilise, plutôt que de présumer ce qu'ils sont. Bien qu'agir ainsi vous semblera bizarre au début, faire connaître vos pronoms après avoir dit votre nom à une personne lui donne l'occasion de se sentir respectée. Par exemple : «Bonjour, je m'appelle Jean, mes pronoms sont il/lui. Quels sont les tiens?»

Si vous commettez une erreur de pronom ou de nom, reprenez-vous et poursuivez la conversation. Vous n'avez qu'à vous excuser brièvement à ce moment-là ou plus tard.

Il n'y a rien de mal à corriger les erreurs commises par d'autres, mais vous devez le faire poliment, sans présumer qu'ils l'ont fait par exprès.

Poser des questions respectueuses et appropriées

Ne poser aucune question au sujet des chirurgies ou des anciens noms d'une personne. Ils ne vous concernent jamais.

Éviter un langage dénigrant et désuet

Il existe de nombreux mots offensants qu'on ne devrait jamais utiliser ni tolérer. L'utilisation de ces mots devrait être considérée comme une forme de harcèlement. Ne jamais utiliser les mots suivants : travesti/e, hermaphrodite, changement de sexe, garçon-fille, elle-il, il-elle, tapette.

Ne jamais «révéler» l'identité de genre des personnes transgenres

Il ne faut jamais dire à d'autres que vous savez qu'une personne est trans ni dire quelque chose en public ou au travail qui «révélerait» l'identité de la personne trans.

Les termes à utiliser sont transgenre ou personne transgenre

Quand on parle des personnes trans, il faut comprendre que le mot «transgenre» est un adjectif, pas un nom, ni un participe passé. Jean est transgenre, constitue la bonne façon de le décrire. Ne dites jamais John est un/e transgenre ou un/e transgendériste. Le mot transsexuel est un terme médical utilisé après une chirurgie, mais qui est démodé dans une conversation générale.

N'oubliez pas le T!

N'abrégez pas l'acronyme LGBTQ2SIA+ ou toute autre version de l'acronyme à «gaies et lesbiennes».

Utiliser un langage plus inclusif

- **ÉVITER** : «mesdames et messieurs», «garçons et filles», «hommes et femmes», quand vous vous adressez à un groupe.
ESSAYER : «bonjour à tous», «bienvenue à nos membres», «bonjour tout le monde!» «bonne journée à toute l'équipe».
- **ÉVITER** : ne pas désigner les groupes par le genre, comme «salut les gars», «bonjour à vous mesdames».
ESSAYER : «salut tout le monde», «bonjour tout le monde!»
- **ÉVITER** : «elle/il».
ESSAYER : des termes épicènes/génériques, ce que nous avons fait dans le plupart du présent guide.

Adoptez un ton inclusif pendant les réunions

À titre de meilleure pratique, les responsables syndicaux devraient donner l'exemple et demander à tout le monde de se présenter en disant leurs nom et pronoms s'ils le souhaitent.

ESSAYER : «Bonjour tout le monde. Je m'appelle Lisa et j'utilise le pronom elle. Pouvons-nous à tour de rôle faire connaître nos nom et pronoms – si vous le voulez, en commençant ici à ma gauche?»

ANNEXE B : Définitions des termes utilisés couramment

Bigenre, non binaire, transgenre, de genre fluide, de genre queer – décrivent des personnes qui ne se conforment pas aux stéréotypes du genre qu'on leur a attribué à la naissance. Elles peuvent s'identifier et s'exprimer comme des hommes féminins ou des femmes masculines ou comme personnes androgynes complètement en dehors des genres binaires homme et femme. Elles peuvent ou non se définir comme transgenres.

Bispirituel – est un terme générique utilisé par des Autochtones nord-américains pour décrire les personnes de leurs communautés qui assument un rôle cérémonial traditionnel de troisième genre (ou transgendériste) au sein de leurs cultures. De nombreuses personnes associent le mot «bispirituel» aux Autochtones nord-américains LGBTQ2SIA+. Ces termes ne sont pas interchangeables. Les non-Autochtones ne devraient jamais utiliser le terme «bispirituel».

Chirurgie d'affirmation de genre (CAG) ou chirurgie de réassignation de sexe (CRS) – chirurgies médicales que subit une personne pour modifier son corps afin de créer l'apparence physique du sexe opposé. Environ un homme adulte sur 30 000 et une femme adulte sur 100 000 demandent à subir une chirurgie d'affirmation de genre. Ce ne sont pas toutes les personnes transgenres qui veulent en subir.

Expression de genre – tout ce que nous faisons pour communiquer notre genre aux autres. Par exemple, le type de vêtements que nous portons, notre coiffure, nos manières, la façon de nous exprimer, les rôles que nous jouons dans nos interactions, etc.

L'expression de genre est un continuum, le genre féminin étant à une extrémité et le genre masculin à l'autre. Entre les deux figurent des expressions de genre qui sont androgynes (ni féminines ni masculines) et celles qui combinent des éléments de ces deux genres.

Nous exprimons parfois notre genre dans un but précis, et d'autres fois par accident. On peut nous forcer à exprimer un genre dans notre enfance, ou par des codes vestimentaires à l'école ou au travail.

Une personne peut exprimer son genre différemment d'un jour à l'autre, ou selon les situations; cependant, la plupart des gens peuvent s'identifier à une gamme sur l'échelle où ils se sentent le plus à l'aise. Certaines personnes peuvent s'identifier à une gamme d'expressions de genre plus étendue que d'autres.

Genre assigné à la naissance (assignation à la naissance) – Classification d'une personne comme femme ou homme en fonction de l'observation de caractéristiques anatomiques visibles à sa naissance (l'apparence et la structure des organes génitaux externes, appelées le sexe). Cette observation détermine la mention du sexe indiquée sur l'acte de naissance du bébé. (Source: Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail: Guide pour les employeurs et les syndicats, Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux d'éducation).

Identité de genre – ce que les gens pensent d'eux-mêmes et à quel genre ils s'identifient (homme, femme, garçon, fille). L'identité de genre est une qualité psychologique. Au contraire du sexe biologique, elle ne peut être observée ou mesurée, mais seulement révélée par la personne.

Intersexué/es – se dit des personnes nées avec une combinaison de caractéristiques appartenant soit aux hommes, soit aux femmes, comme des testicules et des ovaires, ou des chromosomes XY (d'ordinaire chez les hommes) et un vagin. Elles peuvent avoir des traits qui ne sont ni complètement masculins ni complète-

ment féminins. Un bébé sur 2000 est considéré comme intersexué. Le mot intersexué/e remplace le terme «hermaphrodite».

Orientation sexuelle – indique par qui nous sommes érotiquement attirés ou avec qui nous voulons avoir des relations intimes. Nous avons tendance à penser que la plupart des gens sont attirés uniquement par des hommes ou uniquement par des femmes (que ces personnes soient gaies ou hétérosexuelles). Cependant, des études montrent qu'en fait la plupart des gens ne sont pas à l'une ou l'autre extrémité du continuum, mais qu'ils occupent plutôt une position dans la gamme entre les deux (bisexuels).

Certains présumant à tort qu'on peut déterminer l'orientation sexuelle d'une personne par son expression de genre (c'est à dire que les femmes qui agissent et s'habillent de façons androgynes sont dès lors des lesbiennes; et que les hommes qui sont à l'aise avec ce qui est considéré comme féminin sont automatiquement gais, etc.) – c'est faux.

Même si «l'orientation sexuelle» fait référence à l'attraction d'une personne envers les hommes, les femmes ou les deux, l'identité de genre a trait au sentiment interne d'une personne d'être homme, femme ou ni l'un ni l'autre. Une personne transgenre peut être gaie, lesbienne, bisexuelle ou hétérosexuelle; il n'existe aucun lien direct entre l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Sexe biologique – fait référence aux organes génitaux externes, structures reproductives internes, chromosomes, niveaux d'hormones et caractéristiques sexuelles secondaires (par exemple, poitrine, poils faciaux et corporels). Ces caractéristiques sont objectives : elles peuvent être perçues et mesurées.

Certains seront surpris d'apprendre que le sexe ne consiste pas uniquement en deux catégories (homme ou femme), mais en un continuum. La plupart des gens se situent à l'une ou l'autre des extrémités. Les personnes intersexuées occupent l'espace plus au centre.

THF/TFH (homme à femme/femme à homme) – forme abrégée pour désigner la transition – THF est la transition d'une personne née avec un corps d'homme au genre féminin. TFH est la transition d'une personne née avec un corps de femme au genre masculin.

Transgenre ou trans – terme «générique» servant à décrire un éventail d'identités et d'expériences non conformes aux idées stéréotypées sur le genre, incluant, mais non de façon limitative, les personnes transgenres avant et après chirurgie et celles qui ne souhaitent pas subir de chirurgie, les personnes binaires et non binaires (agenres, de genre queer, bigenres, etc.); les travestis, les personnes intersexuées et celles dont l'apparence ou les caractéristiques sont perçues comme de genre atypique, peu importe leur orientation sexuelle.

Transition – processus qu'entreprend une personne pour changer l'apparence de son genre ou les caractéristiques sexuelles qui la distinguent afin qu'elles cadrent avec le sentiment profond qu'elle a de son identité de genre – l'idée de ce signifie être homme, femme ou de genre queer. Effectuer une transition peut impliquer beaucoup de choses différentes, dont suivre des traitements médicaux et prendre des hormones, changer son nom et ses pronoms préférés, changer son apparence et sa tenue vestimentaire, révéler sa transidentité à ses amis et sa famille. Le processus peut être long et continu, ou prendre très peu de temps.

Transphobie – peur et haine irrationnelles et irréfutables des personnes transgenres. Comme tous les préjugés, ces sentiments se fondent sur des stéréotypes négatifs et de fausses idées qui sont alors utilisés pour justifier et appuyer la haine, la discrimination, le harcèlement et la violence à l'égard des personnes transgenres.

ANNEXE C : Modèle de lettre sur la transition dans le lieu de travail

Remarque : Le présent modèle de lettre a été rédigé par un homme trans, mais il est possible de l'adapter à la transition à d'autres genres; n'hésitez pas à le modifier au besoin en fonction de votre propre transition et votre lieu de travail.

Amis et collègues,

Je vous écris pour vous informer de changements qui se produisent dans ma vie personnelle et qui vont en entraîner ici au travail.

Comme certains d'entre vous le savent peut-être déjà, j'ai dû surmonter des difficultés pendant une grande partie de ma vie à cause de mon genre. J'ai antérieurement demandé directement à plusieurs d'entre vous de ne pas vous adresser à moi avec des termes féminins comme dame, fille, femme, etc., et vous avez largement respecté ma demande.

Parfois, en vieillissant, on réalise l'importance d'être plus authentique, d'être une version plus véridique de soi-même, et de bien se sentir dans sa peau. Il devient alors moins important d'agir selon ce que nous croyons que les autres attendent et acceptent de nous. À un moment donné, nous devons tous apprendre à nous aimer et à nous accepter afin d'être vraiment heureux. En ce qui me concerne, j'ai eu énormément de difficulté à m'accepter comme je suis. Je dois être moi-même. Mon moi authentique, mon identité de genre est celle d'un homme transgenre. Par conséquent, j'ai entrepris les démarches nécessaires pour vivre en tant qu'homme à plein temps.

J'ai changé mon nom à (nouveau nom) et j'utilise des pronoms masculins, c'est à dire il/lui/son, et non elle/sa. J'ai déjà effectué ces changements en dehors du lieu de travail et ils entrent en vigueur ici immédiatement. Tout en réalisant qu'il peut s'agir d'une adaptation difficile, je m'attends à ce que vous respectiez ces changements et les utilisiez dans des délais raisonnablement opportuns, car l'utilisation d'un nom et de pronoms féminins me met mal à l'aise et me perturbe.

Au fil du temps, des changements physiques deviendront visibles. Même si la transition d'un genre à un autre peut s'avérer un processus long et très personnel qui varie selon chaque personne, elle ne modifie aucunement qui je suis fondamentalement. Je suis et je continue d'être la même personne que vous avez appris à connaître, avec les mêmes idées, valeurs et principes.

Certains d'entre vous pourraient avoir de la difficulté à comprendre ou à accepter cet état de fait. Je ne m'attends pas à ce que vous changiez vos convictions ou croyances personnelles. Je demande seulement que vous respectiez mon identité ainsi que ma vie privée dans le lieu de travail. J'espère que ce processus sera respecté et accepté et qu'il ne causera aucune perturbation inutile au travail.

Vous pourriez être nombreux à vouloir poser des questions, n'ayant peut-être jamais rencontré une personne transgenre auparavant. Je vous invite à me faire part directement et de manière respectueuse de toute question raisonnable et appropriée que vous pourriez avoir. Il existe aussi énormément d'information disponible en ligne, au cas où vous décideriez de faire des recherches afin de vous renseigner. Je me ferai un plaisir de fournir de l'information sur les endroits où trouver ces outils d'apprentissage aux personnes qui le désirent.

Je tiens à garder mon emploi en tant que membre estimé du personnel de (lieu de travail). En fait, maintenant que cette question est résolue et derrière moi, je vais avoir l'esprit plus tranquille. Je m'attends à maintenir les bonnes relations de travail que j'entretiens actuellement avec vous tous. Certains d'entre vous pourraient ressentir de l'appréhension au début, mais il faut vous rappeler que je demeure la même personne que vous avez toujours connue.

Je vous remercie tous de votre attention, de votre patience et de votre compréhension.

Cordialement,

(NOUVEAU nom)

ANNEXE D: Sources d'information utiles

La liste ci-dessous se veut un guide utile pour trouver des organismes de soutien disponibles.

**Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse**

cdpdj.qc.ca «droits-de-la-personne»

**Commission canadienne des droits
de la personne**

chrc-ccdp.ca > Grands enjeux > «LGBTQ2I+»

**Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec**

ftq.qc.ca > «droits-glbtt»

Congrès du travail du Canada

congresdutravail.ca > «droits de la personne et
égalité» > «LGBTABI»

Jeunes Adultes Gai-e-s (J.A.G.)

lejag.org

Interligne

interligne.com

Coalition des familles LGBT

familleslgbt.org

Conseil québécois LGBT

conseil-lgbt.ca

La Table nationale

colloquehomophobie.org

Aide aux trans du Québec

atq1980.org

TRANS Mauricie/Centre du Québec

transmcdq.com

**Centre de lutte contre l'oppression
des genres**

deslutttesgenres.org

Enfants transgenres

enfantstransgenres.ca

Le livret *À nos alliés* du Congrès du travail du Canada s'est avéré une ressource utile pour la production de ce Guide de transition

ANNEXE E : Journées observées par les personnes transgenres

31 mars Journée internationale de la visibilité trans

Observée tous les ans depuis 2009 afin de célébrer les personnes transgenres et de sensibiliser davantage le monde entier à la discrimination exercée à leur endroit.

17 mai Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

Depuis 2004, la journée est un événement annuel visant à attirer l'attention des décideurs, des médias, du public, des leaders d'opinion et des autorités locales à la situation alarmante que vivent les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et intersexuées, et toutes celles qui ne se conforment pas à la majorité des normes sexuelles et propres aux genres.

20 novembre Journée du souvenir trans

Les collectivités trans et leurs alliés observent solennellement chaque année depuis 1999 la Journée du souvenir trans. Les activités organisées dans le monde entier à l'occasion de cette journée commémorent les personnes dont la mort est attribuable à la violence contre les personnes transgenres.



metallos.ca/droits-personne



MetallosCA



@MetallosCA

Bureau national, Syndicat des Métallos
Service de l'éducation et de l'égalité
234, av. Eglinton Est, bureau 800
Toronto (Ontario) M4P 1K7
Tél. : 416 487-1571 • Téléc. : 416 482-5548
Site Web: metallos.ca

