# Formation des déléguées et délégués syndicaux

# Défendre les droits des membres trans dans le lieu de travail

# Durée : 3,75 heuresavec une pause de 15 minutes

Aperçu du module

Afin que tous partagent le même point de vue, nous proposons de commencer l'atelier par une définition du mot « transgenre ».

Objectifs d'apprentissage

* Définir les expressions suivantes : personne trans, identité sexuelle et expression sexuelle.
* Se sensibiliser à l'expérience des personnes trans afin de susciter de l'empathie à l’égard de leur situation.
* Comprendre le rôle de la déléguée ou du délégué syndical lorsqu'un membre entreprend une démarche de transition.
* Comprendre les responsabilités de l'employeur pendant la transition.
* Étudier les dispositions requises pour protéger les membres trans dans le cadre d'une convention collective.
* Connaître les lois qui protègent les travailleurs et travailleuses trans.
* Posséder les connaissances et les ressources requises pour représenter adéquatement une personne en transition.
1. **Introduction – 45 minutes**

Souhaitez la bienvenue aux participants et participantes. Les droits des personnes trans représentent l’un des derniers dossiers dans lesquels des progrès importants restent à accomplir. Cette formation vise à faciliter votre rôle de représentante ou de représentant auprès des membres trans à titre de déléguée ou délégué syndical de l’AFPC.

Pour un bon nombre d’entre nous, c’est la première fois que nous aborderons les questions de l’identité et de l’expression sexuelles.

Demandez :

***Combien d’entre vous connaissez une personne dans votre entourage, votre famille ou votre milieu de travail qui a complété une transition?*** [à main levée]

Il se peut qu’il n’y ait personne. S’il y a quelqu’un, dites que nous ferons peut-être appel à leur expérience aujourd’hui pour nous guider.

Expliquez qu’avant de passer aux activités et au contenu de l’atelier, nous allons examiner quelques définitions pour faire en sorte de travailler à partir d'une perspective commune.

Tirés à part **Définition des notions de sexe et de genre** et **Diagramme de la diversité sexuelle**

Présentez le diagramme.

Demandez à des volontaires de lire les définitions.

Demandez :

***Avez-vous des questions au sujet de ces définitions?***

Cherchez à savoir si quelqu’un connaît une personne en phase de transition (collègue ou ami) (à main levée).

Demandez :

***À votre avis, quelles difficultés se sont posées pour cette personne par rapport à sa famille, son milieu de vie ou son milieu de travail ?*** [Demandez des exemples/observations]

(Si quelqu'un a répondu à la question précédente par une observation), dites que ce sont là quelques-unes des difficultés bien réelles que doivent surmonter les membres qui effectuent une transition.

Dites :

Depuis une vingtaine d'années, les droits des personnes trans sont devenus l'un des grands enjeux du mouvement pour la défense des droits et de l'égalité. Les militants trans ont accompli un travail incroyable pour faire avancer leur cause et réclamer justice, dignité et respect, mais il reste encore beaucoup à faire.

Les syndicats continuent de jouer un rôle de premier plan dans ce dossier. Toutefois, la majorité de leurs membres ont encore beaucoup à apprendre sur ce sujet, qu’ils soient dirigeants ou dirigeantes, militants ou militantes, déléguées ou délégués syndicaux.

Posez la question suivante :

***Combien d'entre vous estiment qu'il leur serait utile de se renseigner davantage pour être en mesure de représenter adéquatement une travailleuse ou un travailleur en phase de transition?*** [à main levée]

Dites :

Nous allons commencer par nous présenter à tour de rôle. Veuillez nous donner votre nom, votre lieu de travail et votre section locale, puis nous dire comment vous évaluez vos connaissances sur les enjeux trans, sur une échelle de 1 à 10 (du niveau le plus faible au plus élevé).

Après les présentations, abordez la question du degré d’aise ou de connaissances à l’égard du sujet.

Dites :

À mesure que nous serons appelés à collaborer avec ceux et celles de nos membres qui sont des personnes trans, il est probable que nous commettions des erreurs. La meilleure approche consiste à établir un bon rapport avec la personne et à apprendre des choses à son contact. En cas de doute, il faut poser des questions appropriées, jamais déplacées.

Dites :

Les questions trans remettent en cause les conceptions établies à l’égard des sexes. Pour guider notre analyse et nos actions en matière de soutien et de représentation, il importe de s’appuyer sur les principes syndicaux.

Posez la question suivante :

***Quels sont quelques-uns des principes syndicaux qui devraient guider notre travail de représentation auprès des membres trans?***

Procédez à un remue-méninges. Inscrivez les réponses sur un tableau-papier.
[Ajoutez les points qui n’auront pas été relevés.]

* Le droit à la dignité au travail.
* Le droit à un lieu de travail sain et sécuritaire.
* Lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.
* Négociation de salaires et d’avantages sociaux pour TOUS nos membres.
* Les employeurs doivent respecter notre vie privée et n’ont pas de droit de regard sur celle-ci.
* Nous misons sur notre pouvoir collectif pour renforcer les droits des minorités.
* Nous adhérons à l’idée que lorsqu’un de ses membres est lésé, c’est toute la société qui est perdante.
* Nous savons représenter les travailleuses et travailleurs.

Dites :

Gardons ces principes à l’esprit tout au long de l’atelier.

**Cadre de l’atelier**

Dites :

Cette formation a pour but :

[Énoncez les objectifs déjà inscrits sur le tableau-papier.]

Les sujets abordés pendant l’atelier pourraient nous amener à prendre le pouls de nos propres préjugés et à nous efforcer de les surmonter.

1. **Approfondir nos connaissances – 25 minutes**

Dites :

La transition désigne la période au cours de laquelle une personne entame sa transformation d’un sexe à l’autre, notamment :

* en adoptant un mode de vie correspondant à l’identité sexuelle de son choix plutôt qu’à son sexe biologique;
* en suivant une thérapie hormonale;
* en subissant un réassignement sexuel chirurgical (dans certains cas).

Chaque personne suit un cheminement qui lui est propre, comme dans la vie en général. À cause des difficultés psychologiques particulières qui accompagnent la transition, bon nombre de personnes consulteront un ou une thérapeute sensible à leurs besoins, quand elles peuvent en trouver un. Et à condition, bien sûr, de disposer des ressources voulues et de vivre en milieu urbain.

Nous devons procurer aux personnes trans le soutien et la représentation nécessaires pour effectuer leur transition en milieu de travail. Ces travailleuses et travailleurs syndiqués ne devraient pas se sentir obligés d’abandonner leur gagne-pain pour le faire.

Parlons maintenant de la réalité des personnes trans. Imaginons une personne qui se débat depuis un certain temps avec son identité sexuelle. Elle aura déjà adopté à la maison et dans vie privée un mode d’expression qui cadre mieux avec celle-ci. Elle envisage d’entamer cette transition au travail également.

Posez la question suivante :

***Nommez quelques-unes des difficultés, des préoccupations et des peurs qu’une personne en phase de transition doit affronter?***

[Procédez à un remue-méninges. Inscrivez à l’avance la liste ci‑dessous sur un tableau-papier. **Après** le remue-méninges, passez en revue les points au tableau et consignez-y ceux qui se seront ajoutés.]

* Peur du harcèlement, de l’intimidation, de la discrimination ou d’un congédiement.
* Peur de ce qui pourrait arriver au travail pendant la transition.
* Peur d’être traité différemment en raison des préjugés et des peurs d’autrui.
* Peur que des renseignements de nature confidentielle soient divulgués.
* Peur que le syndicat manifeste des préjugés ou refuse son soutien.
* Peur qu’aucun de nos collègues ne nous soutienne.
* Peur que certaines personnes nées femmes, qui s’identifient comme féministes et seraient normalement perçues comme des alliées, ne manifestent une attitude transphobique.

Dites :

Comme vous pouvez le constater à partir de cette liste, les difficultés que doivent surmonter les personnes qui s’apprêtent à faire une démarche de transition sont incroyablement complexes. Il est essentiel que nous soyons là pour répondre à leurs besoins et amener les autres membres à comprendre ce que cela implique.

Il est essentiel pour les délégués syndicaux de rester attentifs aux besoins des personnes trans et de démontrer de l’empathie à l’égard de ce qu’elles vivent.

Voici quelques éléments pour nourrir notre réflexion.

* L’impression de « vivre dans le mauvais corps » est une expérience incroyablement pénible pour les personnes trans.
* La transition cause énormément de stress.
* Le réassignement sexuel est une expérience très difficile, même si les résultats peuvent être libérateurs au point de sauver la vie d’une personne.

Formez de petits groupes. Demandez à leurs membres de débattre des questions ci-dessous.

***Tentez de vous imaginer à quoi ressemble une expérience de transition.***

***Quels obstacles une personne trans est-elle susceptible d’affronter?***

***Quelles pourraient être les répercussions sur sa vie familiale? Sur sa vie au travail? Sur sa vie syndicale?***

Récapitulatif :

* + Pour bien soutenir et représenter les membres trans, il faut rester sensible aux pressions énormes qu’ils et elles subissent.
	+ Il est essentiel que le syndicat auquel ils appartiennent ne soit pas une source de stress supplémentaire, mais un havre accueillant qui les soutiendra dans leur transition.
1. **Qui sont les personnes trans? – 15 à 20 minutes**

Dites :

Les personnes trans font partie de notre mouvement; ce sont des travailleurs, des travailleuses et des syndicalistes.

Le syndicat et ses représentants, dont les délégués syndicaux, sont responsables, tant sur le plan juridique que moral, de soutenir tous les membres sans exception et de protéger leurs droits.

Formez de petits groupes de trois ou quatre personnes.
Distribuez le **Jeu-questionnaire** **sur les membres transgenres** et demandez à chaque groupe de prendre 5 à 10 minutes pour le remplir ensemble.

Lorsqu’ils ont terminé, passez en revue les réponses avec eux (voir ci-dessous).

**Réponses au jeu-questionnaire :**

* Elles proviennent de tous les horizons : toutes races, classes, cultures et orientations sexuelles confondues. (V)
* Elles travaillent dans tous les secteurs. (V)
* Si certaines passent « inaperçues », c’est que personne ne s’est rendu compte que leur identité sexuelle et leur expression sexuelle ne correspondent pas au sexe qu’ils avaient à la naissance. (V)
* Certains membres trans s’abstiennent d’accomplir la transition au travail par crainte des réactions, mais vivent en accord avec l’identité sexuelle et l’expression sexuelle qu’ils ont choisies dans les autres sphères de leur vie. (V)
* Certains personnes continuent de travailler pendant la phase de transition d’homme à femme (HvF) ou de femme à homme (FvH). (V)
* L’employeur n’est pas tenu par la loi de respecter l’obligation d’adaptation en ce qui concerne les personnes trans. (F) (Les milieux syndiqués s’appuient sur un libellé précis interdisant la discrimination. Toutefois, les milieux non syndiqués jouissent de la protection relative au sexe et au handicap inscrite dans les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*).
* Certaines personnes trans quittent leur emploi pendant la transition par crainte des réactions hostiles, une peur souvent fondée. Les travailleurs et travailleuses syndiqués jouissent d'une meilleure protection que les personnes non syndiquées dans la même situation, sur le plan de l’assurance-maladie notamment. (V).
* À cause de la discrimination qu’elles subissent, nombreuses sont les personnes trans qui se trouvent exclues des milieux de travail. Même s’il n’y a pas de statistiques à ce sujet, on sait que bon nombre finissent par travailler dans l’industrie du sexe pour pouvoir survivre. (V).
* On estime que 2 % à 5 % de la population sont transgenres (c.‑à‑d. des personnes souffrant de trouble de l’identité sexuelle à des degrés divers). La proportion de gens qui s’identifient comme transsexuelles et qui subissent un réassignement sexuel chirurgical est plus faible. (V)
1. **Trans 101 – 15 minutes**

Dites :

Nous allons présenter ici quelques notions qui vont nous permettre d’approfondir notre analyse des questions transgenres.

Distribuez le tiré à part intitulé **Le défi trans**.

Demandez aux participants de jumeler ces concepts/les termes avec leur explication/leur définition.

Points à faire ressortir pendant la discussion :

* À un certain stade de la transition, la personne commencera à vivre en tout temps conformément à sa nouvelle identité. La durée de ce cheminement varie d’une personne à l’autre.
* Les personnes trans doivent être traitées comme appartenant pleinement à leur nouveau sexe.
* Le réassignement sexuel et la thérapie hormonale ont un taux de succès élevé; ils peuvent même sauver la vie. (Selon certaines statistiques, 60 % des personnes à qui l’on refuse une chirurgie se suicident.)
* Un grand nombre de transitions réussissent sans recours à la chirurgie. Mais pour certains trans, la chirurgie représente une étape déterminante dans leur parcours.
1. **Les besoins des personnes transgenres**

Dites :

Nous allons maintenant dresser une liste des éléments dont auront besoin les personnes trans auto-identifiées qui s’adresseront à vous.

[Demandez aux membres du groupe de réfléchir à différentes façons d’aider leurs confrères et leurs consœurs trans et d’en prendre note. Ensuite, invitez-les à tour de rôle à nommer UN élément parmi leur liste. Poursuivez l’exercice jusqu’à ce que toutes les idées aient été émises.]

Inscrivez les réponses sur une feuille de tableau-papier intitulée « Besoins des membres trans que vous devrez connaître pour les aider à faire les choses suivantes » :

* Changement de nom au dossier de l’employé.
* Usage du bon pronom.
* Accès sécuritaire aux toilettes.
* Congé en vue du réassignement sexuel chirurgical.
* Message commun du syndicat et de l’employeur pour annoncer la transition aux collègues, indiquer le protocole à observer, etc.
* Ni le syndicat ni l’employeur ne doivent mettre la personne dans la position d’avoir à jouer le rôle de spécialiste des questions trans, à expliquer ses besoins, à rappeler les responsabilités respectives de chacun, etc.

Discussion :

Il appartient aux délégués syndicaux de connaître quels sont les besoins des personnes trans et d’en tenir compte au moment de leur offrir du soutien.

* Pour bien représenter les membres trans, il faut se départir de ses idées préconçues.
1. **Représenter un membre trans : la première rencontre (jeu de rôles) – 30 minutes**

Dites :

Avant de rencontrer un membre trans qui s’est auto-identifié et qui se prépare à entamer une transition, il est essentiel de bien se préparer.

L’employeur ou les autres employés pourraient avoir des idées préconçues au sujet du processus de transition, par exemple :

* La transition a une durée précise.
* La transition ne se produit qu’au moment du RSC (réassignement sexuel chirurgical et certains n’auront jamais cette opération).
* Un plan de transition n’est pas nécessaire ou ne l’est que plus tard dans le processus.
* Avant de prendre des mesures, l’employeur peut attendre que la personne ait changé son nom légal et entamé son traitement hormonal.
* Le membre trans ira-t-il dans les toilettes pour femmes ou pour hommes? Notez qu’il ne s’agit PAS d’une question relevant de la santé et de la sécurité, mais qu’il faudra y réfléchir au moment de s’adapter aux besoins d’une personne en transition (p.ex., lui assigner des toilettes privée pendant la période de transition).

Par groupes de trois, vous allez faire un jeu de rôles portant sur cette première rencontre. Une personne assumera le rôle du membre trans et une autre, celui de la déléguée ou du délégué. La troisième personne observera la scène et offrira ses commentaires par la suite. Tous les membres du groupe joueront chaque rôle une fois.

Vous avez cinq minutes pour terminer chaque ronde.

Chronométrez chaque ronde (3 fois).

Bilan du jeu de rôles

Posez la question suivante :

* ***Qu’est-ce qui vous a semblé le plus difficile lors de cet exercice?***
* ***Qu’est-ce qui vous a semblé le plus facile?***
* ***Qu’en avez-vous retiré?***

Dites :

Maintenant que nous nous sommes exercés à tenir une première rencontre, voici une liste de consignes à observer en présence des membres trans.

[Inscrivez les réponses au tableau-papier et présentez-les.]

Exemples de consignes :

* Respectez la vie privée de la personne.
* Respectez sa dignité et exigez la même chose des personnes de votre entourage.
* Adoptez l’attitude et le comportement que vous aimeriez voir les autres adopter en sa présence.
* Si ces questions sont nouvelles pour vous, la personne trans sera votre meilleure source d’information – consultez-la.
* Il n’est pas nécessaire de devenir un expert sur le sujet pour offrir à une personne trans un soutien digne de ce nom.
* Adressez-vous à la personne en la désignant d’emblée par ses nouveaux nom et prénom : c’est un témoignage de solidarité.
* Démontrez votre leadership.
* Si vous n’êtes pas certain ou certaine du sexe d’une personne et que son apparence ou son style pendant la transition vous dérange, évitez d’y faire allusion. Faites preuve de compassion.

Distribuez le tiré à part **Aide-mémoire pour la rencontre** et lancez la discussion.

Dites :

Voici ce qu’il faut ABSOLUMENT ÉVITER de faire en présence d’une personne trans :

* Refuser de prononcer les nouveaux nom et prénom.
* Employer le mot « it » en anglais pour la désigner : c’est déshumanisant (certains emploieront parfois le pronom « they »).
* Divulguer qu’une personne de votre connaissance a fait une transition : ce droit ne vous appartient pas.

Pause de 15 minutes

1. **Représenter un membre trans : le plan de transition – 15 minutes**

Dites :

L’un des aspects les plus importants du rôle de représentant ou représentante concerne l’établissement d’un plan de transition. [Distribuez le tiré à part **Lignes directrices : Modèle de plan de transition** et lancez la discussion.]

* Collaborer avec l’employeur en vue d’établir un plan de transition souple qui répondra aux besoins particuliers de l’employé.
* Le plan devrait énoncer les moyens qui seront pris par l’employeur et le syndicat pour faciliter la transition.
* Le plan doit préciser : les objectifs; si l’employé désire conserver son poste actuel ou être transféré; ce qui sera fait pour sensibiliser les employés aux questions trans; un échéancier de divulgation (le cas échéant) aux collègues (quand, comment); les modifications à apporter aux dossiers et à la documentation; l’usage des toilettes; les mesures pour prévenir le harcèlement; les congés médicaux.
* Sensibiliser les autres membres du personnel aux questions trans.
* Renseigner les collègues sur la nécessité de respecter les droits de l’employé trans et sur le fait qu’aucune discrimination ne sera tolérée.
* Informer les collègues que refuser d’appeler la personne par son nouveau prénom constitue du harcèlement.

Dites :

Les syndicats doivent négocier des dispositions qui protègent les personnes trans contre la discrimination et le harcèlement et énoncent les obligations de l’employeur pendant la transition.

Ils doivent veiller à ce que la vie privée des membres trans soit totalement respectée dans ce processus.

Ils doivent faire en sorte que les membres trans jouissent des mêmes droits que tous les autres membres.

Ils doivent veiller à ce que des mesures d’adaptation soient mises en place à toutes les étapes de la transition.

Il vous appartient, en tant que délégué syndical, de prendre contact régulièrement avec l’employé et de vérifier si l’employeur respecte ses obligations. Il vous incombe aussi de vérifier qu’il est traité équitablement par l’employeur et par les autres membres du syndicat.

Si vous vous rendez compte que la convention collective comporte des lacunes en matière de protection des membres trans, faites-en un enjeu de négociation. Bon nombre d’employeurs et de syndicats ont encore beaucoup à apprendre sur cette question et sur les mesures d’adaptation destinées aux employés trans.

N’OUBLIEZ PAS : L’employeur et le syndicat devront modifier les renseignements concernant le nom et le sexe de l’employé dans tous les dossiers et répertoires. Cela concerne notamment les documents relatifs au régime de retraite et aux assurances. L’ancien nom et l’ancienne identité sexuelle n’apparaîtront plus nulle part, à moins que la loi ne l’exige.

À souligner : Le changement de nom et la modification du registre des naissances sont régis par la loi provinciale.

1. **Les droits des personnes trans et la loi – 25 minutes**

Dites :

Toute discrimination envers les personnes trans est interdite. Point à la ligne.

Divisez les participants en groupes de trois. Chaque groupe reçoit 6 papillons adhésifs. Demandez-leur de prendre 5 minutes pour trouver 2 réponses à chacune des questions suivantes [inscrivez-les au tableau-papier] :

**Responsabilités de l’employeur à l’égard des travailleurs trans**

**Responsabilités du syndicat à l’égard des travailleurs trans**

**Responsabilités des travailleurs en transition**

Quand les 5 minutes sont écoulées, demandez aux participants de coller leurs feuillets sur leur tableau-papier. Ensuite, passez les feuillets en revue et distribuez le tiré à part **Rôles et responsabilités des parties pendant la transition.**

**Les lois**

Posez la question suivante :

***Outre les protections inscrites dans les conventions collectives, quels textes de loi s’appliquent-ils aux personnes transgenres?*** [Faites un remue-méninges et inscrivez les réponses au tableau-papier.]

* *Charte canadienne des droits et libertés*
* *Code criminel*
* *Loi canadienne sur les droits de la personne*
* *Code canadien du travail* (Partie II, Santé et sécurité)
* lois provinciales et territoriales sur les relations du travail (santé et sécurité, non-violence)
* codes provinciaux sur les droits de la personne

Posez la question suivante :

***Pouvez-vous me donner des exemples illustrant la portée ou la pertinence de ces différents textes de loi en matière de protection des travailleuses et travailleurs trans?***

Exemples de réponses :

* Dans certaines provinces, les codes des droits de la personne interdisent la discrimination fondée sur l’identité sexuelle et l’expression sexuelle (Ontario, Manitoba, Nouvelle-Écosse, Territoire-du-Nord-Ouest); ailleurs, le sexe et le handicap recouvrent ces motifs de discrimination.
* La *Charte* protège les libertés fondamentales :
	+ Chapitre 15 – Droit à l’égalité
	+ Chapitre 7 – Sécurité
* *Code criminel* – protection contre les crimes haineux
* Le projet de loi C-279 introduit « l’identité de genre » comme motif illicite de discrimination (il a fait l’objet d’une deuxième lecture au Sénat le 4 février 2014).
1. **Quelles autres mesures les syndicats peuvent-ils prendre pour renforcer les droits des personnes trans et améliorer les protections dont elles jouissent? – 15 minutes**

Dites :

Même s’il est illégal d’exercer de la discrimination contre les trans au Canada, le fait est qu’elles en subissent tous les jours. Commentaires méprisants; refus de servir; refus de soigner; harcèlement verbal et physique; agressions violentes; refus de donner accès à un logement : les formes sont nombreuses.

De plus, les personnes trans connaissent des problèmes particuliers lorsque leur statut d’homme ou de femme est en cause. Cela concerne les documents officiels requis aux fins du mariage, de l’adoption, de la garde d’un enfant, d’un certificat de sécurité, de l’immigration, et ainsi de suite.

Les lois sur les droits de la personne ne protègent explicitement les personnes trans que dans les Territoires-du-Nord-Ouest. Au terme d’une lutte de longue haleine, toutefois, l’expression sexuelle et l’identité sexuelle sont sur le point de devenir des motifs illicites de discrimination en vertu de la *Loi canadienne des droits de la personne.* De plus, plusieurs jugements sans précédent ont confirmé que la protection contre la discrimination fondée sur le sexe s’étendait aux personnes transgenres.

En avril 2014, la Cour suprême de l’Inde a adopté une loi novatrice donnant aux personnes trans le droit de s’identifier comme un troisième genre, c’est-à-dire comme « autre », dans les documents officiels.

Inscrivez la phrase suivante au tableau-papier. Lisez-la et lancez la discussion.

Voici une phrase tirée du guide *Travailleuses et travailleurs en transition* publié par le CTC :

*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.*

Posez la question suivante :

***Que pouvons-nous faire en tant que représentantes et représentants syndicaux (déléguées et délégués) pour faire progresser cet ultime volet de notre travail en matière de droits de la personne?***[Suggestions de réponses] – Les reformuler de façon à ce qu’elles évoquent le rôle que peuvent jouer les délégués et leurs syndicats pour réaliser ces objectifs.

* Appuyer les revendications voulant que l’identité sexuelle et l’expression sexuelle soient incorporées comme motifs illicites de discrimination dans toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales sur les droits de la personne.
* Réclamer que les lois fédérales sur les crimes haineux protègent les personnes trans afin de reconnaître la discrimination et la violence dont elles sont victimes.
* S’appuyer sur notre rôle comme leaders dans les sphères sociale et économique pour éduquer l’opinion publique et exercer des pressions sur les gouvernements. Mettre à profit les compétences et les connaissances que nous avons acquises au fil des luttes pour le droit à l’égalité des femmes, des minorités raciales, des personnes handicapées, des Autochtones, des gais et des lesbiennes afin de faire avancer le combat des trans vers l’égalité.
1. **Récapitulatif – 5 minutes**

Dites :

Il est essentiel pour les délégués de bien saisir les problèmes qui se posent pour les travailleuses et travailleurs en transition. Nous ne devons pas seulement nous contenter d’acquitter notre devoir de représentation, mais le faire en connaissance de cause. Ce sont là des questions que bon nombre d’entre vous n’ont jamais eu l’occasion d’aborder auparavant. L’essentiel, c’est de garder l’esprit ouvert et de prendre le temps nécessaire pour les méditer. De faire le point sur nos préjugés et nos idées préconçues et de chercher à les surmonter.

Le fait d’être représentée peut véritablement transformer la démarche d’une personne en transition. Ce peut être un don du ciel. Mais cela ne suffit pas. Il faut aussi considérer le tableau dans son ensemble et travailler à opérer les changements nécessaires pour que la communauté trans puisse un jour faire partie intégrante de notre société.

Les ressources que vous avez reçues aujourd’hui vous permettront d’approfondir le sujet et de faire bénéficier votre syndicat et votre entourage des connaissances que vous aurez acquises.

Rappelez-vous : « Lorsqu’un de ses membres est lésé, c’est toute la société qui est perdante. »

**Aide-mémoire pour la rencontre**

1. Reconnaissez à quel point il a dû être difficile pour la personne trans de prendre la décision de vous parler.
2. Rassurez-la en confirmant que vous garderez le tout confidentiel. Et faites-le.
3. Dites que vous êtes là pour aider, que vous avez besoin de suggestions sur les mesures les plus utiles à prendre.
4. 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.
5. Parlez-lui des dates charnières du processus.
6. Demandez-lui s’il y aura un 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.
7. Demandez si des congés pour traitement seront nécessaires et s'il est possible d'avoir une idée de la date et de la durée des traitements.
8. Assurez-vous de préciser que les dispositions normales sur les congés de maladie s'appliquent.
9. 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.
10. S'il existe une politique sur l'uniforme ou un code vestimentaire, discutez avec la personne de la façon et du moment où il faudra se pencher sur la question.
11. Enquerrez-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.
12. 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.
13. Préparez-vous à discuter d'horaires de travail différents, l'établissement de travail différents, etc., si la personne souhaite être transférée dans un nouveau département et recommencer « en neuf » à un certain stade de sa transition.
14. Cherchez à savoir ce qu'elle penserait d'un éventuel plan de sensibilisation au harcèlement dans l'ensemble du lieu de travail.
15. Donnez suite à toutes les mesures dont vous avez convenu.
16. Faites un suivi à intervalles réguliers, observez de façon attentive et proactive pour repérer les signes de difficultés chez les superviseurs et les collègues.

**Lignes directrices**

**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’employée bénéficie de mesures d’adaptation à un autre poste semblable au sein de l’organisation 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 les syndicats 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 de présentation d'experts en la matière.
* Présentation à l'équipe de direction et aux représentantes et représentants 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 œuvre 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’adaptation :**

* Toutes les parties doivent travailler ensemble pour assurer le maintien dans le travail au même poste qu'avant.
* Un suivi constant de l'environnement de travail peut être fait en maintenant le contact avec l'employé pour confirmer que l'adaptation 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 les Relations avec les employés assureront l'équipe de direction et l'employé de leur soutien si nécessaire.
* Lors du retour au travail à la suite d'une 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.

**Diagramme sexe et genre**

**« homme normal/cisgenre »** **« femme normale/cisgenre »**

**Sexe (anatomie, chromosomes, hormones)**

**mâle intersexe femelle**

**Identité sexuelle (perception de soi)**

**homme les deux/aucune/autre femme**

**Expression sexuelle (extériorisation de l’identité sexuelle)**

**masculine androgyne féminine**

**Orientation sexuelle (attirance érotique)**

**attiré vers les femmes bisexuel attiré vers les hommes**

Dans notre société, on s’attend à ce que les hommes occupent le pôle gauche sur tous ces continuums et les femmes, le pôle droit.

La réalité est beaucoup plus complexe.

**Définition des notions de sexe et de genre**

**Sexe biologique**

Le 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.

L'échelle ne comprend pas seulement deux catégories (mâle et femelle); il s'agit en fait d'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 (qui présentent une combinaison de caractéristiques mâles et femelles), par exemple, à la fois un testicule et un ovaire ou des chromosomes XY (caractéristique habituellement mâle) et un vagin. Certains intersexuels présentent des attributs qui ne sont pas complètement masculins ou féminins. Enfin, le milieu du continuum regroupe aussi certaines personnes transgenres, dont celles qui sont en transition vers un réassignement sexuel.

**Identité sexuelle**

Par identité sexuelle, s’entend la 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 à ce qu'en dit l'individu.

L’identité sexuelle comporte plus que deux catégories, tout comme le sexe biologique; le segment du milieu est occupé par les personnes qui considèrent appartenir à un troisième sexe ou genre, aux deux sexes ou à aucun. Les mots nous font défaut pour ces identités, puisque dans notre culture, nous sommes censés nous identifier entièrement à l’une ou l’autre des catégories situées à chaque extrémité. On utilise parfois l’expression « de genre queer » pour les désigner.

La plupart des gens ont l’impression d’avoir une psyché à la fois masculine et féminine. Cette idée en effraie certains; ils chercheront à purger l’une ou l’autre dimension par un comportement et des attributs exagérément stéréotypés.

**Expression sexuelle**

L’expression sexuelle, c’est 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 coiffer, de nos manières, de la modulation de notre voix, du rôle que nous adoptons dans nos interactions sociales, etc.

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.

On peut aussi représenter l’expression sexuelle comme un continuum dont les pôles sont l'expression féminine et l'expression masculine. Entre ces extrémités se trouvent diverses expressions sexuelles androgynes (ni féminines ni masculines) ou combinées (ce qu’on appelle parfois le « brouillage des genres »).

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 jaune où ils se sentent à l'aise. L’étendue de la zone d’expression sexuelle peut varier d'une personne à l'autre.

**Orientation sexuelle**

L’orientation sexuelle indique vers qui une personne est érotiquement attirée. À une extrémité du continuum se trouvent les personnes « attirées vers les femmes » et à l’autre, celles qui sont attirées vers les hommes ». La bisexualité se situe au centre. On trouve aussi des gens qui sont asexuels (qui n’éprouvent aucune attirance, quel que soit le sexe d’une personne).

Nous avons tendance à croire que la plupart des gens sont attirés uniquement par des hommes ou uniquement par des femmes (qu’on soit homo ou hétéro). Toutefois, des études montrent qu'en fait, la plupart des gens se situent non pas aux extrémités, mais bien quelque part entre ces deux pôles.

Source : Center for Gender Sanity, Westchester, Californie

**Trans**

Le terme « trans » (ou « transgenre ») désigne un vaste éventail d’identités et d’expériences. Cette catégorie comprend :

1. les personnes transsexuelles (après chirurgie ou engagés dans une démarche de réassignement sexuel chirurgical et/ou de traitement hormonal);
2. les personnes travesties de manière occasionnelle ou permanente (dont l’expression sexuelle contraste avec leur sexe biologique);
3. Les personnes dont l’expression sexuelle diffère de leur sexe biologique.

« L’émancipation trans ne constitue une menace ni pour les lesbiennes ni pour les gais ou les bisexuels… Nous ne cherchons pas à vous dérober votre identité. Ni le réassignement sexuel ni la fluidité des genres ne mettent en jeu le droit à l’identité et à l’expression de soi. Au contraire, notre lutte ne fait que le fortifier.

**Un millier de ficelles relie mon droit d’être moi à votre droit d’être vous-mêmes. »**Leslie Feinberg, Trans Liberation, 1998.

**Cisgenre**

Un terme issu de la communauté trans qui veut essentiellement dire « toute personne qui n’est pas trans ». C’est devenu un référent standard au sein de la communauté des divers genres, comme à l’extérieur.

**Camouflage** [Stealth]

Dans la communauté trans, le camouflage signifie qu’une personne trans se distancie complètement de sa vie antérieure. Il s’agit d’une coupure totale avec le passé face au reste du monde. Le prénom masculin ou féminin que cette personne avait n’existe plus. Pour quelqu’un qui vit dans le « camouflage », rien de ce qui a existé avant la transition n’est réel.

Homme devenu femme [**MTF** en anglais : « Male to Female »]

Femme devenue homme **[FTM** en anglais : « Female to Male »]

**Travestis**

De façon générale, un travesti est un homme hétérosexuel qui a besoin d’exprimer son côté féminin, mais qui est satisfait d’assumer son identité d’homme dans le quotidien. Certaines femmes sont également travesties, mais il y en a beaucoup moins et on sait peu de choses à leur sujet, car peu d’études portent sur cette question. Un travesti s’identifie généralement selon son sexe à la naissance (sexe biologique) et les papiers le concernant reflètent cet état.

**Drag queen**

Il s’agit généralement d’un gai parodiant les stéréotypes sociaux s’appliquant aux femmes. Pour être efféminé, il verse dans l’exagération, tant du point de vue de l’habillement, de l’expression orale que de la gestuelle. Les vraies « drag queens » effectuent très rarement une transition de genre. Par contre, selon des données empiriques, beaucoup de femmes trans font des spectacles de « drag queens » pour recueillir des fonds ou pour apprivoiser leur nouveau genre dans un lieu où elles se sentent relativement à l’aise.

**Trouble de l’identité sexuelle**

Une personne insatisfaite de son sexe biologique ou du genre qui leur a été assigné à la naissance.

**Jeu-questionnaire sur les membres transgenres**

Répondez aux questions suivantes par vrai ou faux :

\_\_\_Les membres trans proviennent de tous les horizons, peu importe la race, la classe, la culture et l’orientation sexuelle.

\_\_\_Les membres trans travaillent dans tous les secteurs.

\_\_\_Certains membres trans « passent inaperçus », en ce sens que leur identité et leur expression sexuelle ne correspond pas au sexe qu’ils avaient à la naissance.

\_\_\_Certains membres trans s’abstiennent d’accomplir la phase de transition au travail par crainte des réactions, mais ils et elles vivent en accord avec l’identité et l’expression sexuelle qu’ils ont choisies dans les autres sphères de leur vie.

\_\_\_Certains restent au travail pendant la phase de transition d’homme à femme (HvF) ou de femme à homme (FvH).

\_\_\_L'employeur n'est pas tenu par la loi de respecter l'application de l'adaptation dans le cas des personnes trans.

\_\_\_Certaines personnes trans quittent leur emploi pendant la transition par crainte des réactions hostiles, une peur souvent fondée. Les travailleurs et travailleuses syndiqués jouissent d'une meilleure protection que les personnes non syndiquées dans la même situation, sur le plan de l’assurance-maladie également.

\_\_\_Nombreuses sont les personnes trans qui sont exclues des milieux de travail en raison de la discrimination. Même s’il n’y a pas de statistiques à ce sujet, on sait qu’un bon nombre finissent par travailler dans l’industrie du sexe pour pouvoir survivre.

\_\_\_On estime que 2 % à 5 % de la population sont transgenres (c.‑à‑d. des personnes souffrant de trouble de l’identité sexuelle à des degrés divers). La proportion de gens qui s’identifient comme transsexuels et qui subissent un réassignement sexuel chirurgical est plus petite.

**Rôles et responsabilités des parties pendant la transition**

L’employeur :

* n’a pas le droit d’exercer de la 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;
* doit donner aux personnes trans l’accès à des toilettes, à un uniforme et à un code vestimentaire appropriés pendant la transition;
* doit veiller au respect de la vie privée et de la dignité de la travailleuse ou du travailleur en transition;
* doit collaborer et adapter ses dossiers en ce qui a trait aux régimes de retraite et d’assurance-maladie, à l’assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, etc., afin de les rendre conformes à la nouvelle identité sexuelle de la travailleuse ou du travailleur;
* ne pas peut refuser à un trans l’accès à des prestations d’assurances privées offertes aux employés pour certains 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;
* est responsable au premier chef de prévoir des mesures d’adaptation pour les employés trans jusqu’au point de contrainte excessive.

Le syndicat :

* est tenu de représenter équitablement tous ses membres;
* doit collaborer avec la travailleuse ou le travailleur lorsqu’une mesure d’adaptation est requise;
* 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;
* doit 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 de ses membres;
* doit diffuser de l’information (et s’assurer que l’employeur fait de même) sur l’équité, le harcèlement et l’obligation d’adaptation.

La travailleuse ou le travailleur en transition :

* doit communiquer avec le syndicat et l’employeur;
* doit produire les renseignements médicaux pertinents au regard de l’emploi (uniquement);
* doit collaborer et participer à la définition et à la mise en œuvre des mesures d’adaptation appropriées, le cas échéant.

**Le défi trans**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Trouble de l’identité sexuelle
 | \_\_\_ Bon nombre de transgenres y recourent un an ou deux après le changement social d’identité sexuelle. |
| 1. Thérapie hormonale
 | \_\_\_ Période pendant laquelle une personne trans assume sa nouvelle identité sexuelle. |
| 1. Changement social d'identité sexuelle
 | \_\_\_ Porter par plaisir des vêtements associés au sexe opposé, sans toutefois se sentir en porte à faux avec son sexe biologique. |
| 1. Réassignement sexuel chirurgical (RSC)
 | \_\_\_ Traitement habituellement administré au début de la transition. |
| 1. « Expérience concrète »
 | \_\_\_ Adoption d’un mode d'expression sexuelle correspondant au sexe de son choix (vêtements, manière, prénom, etc.). |
| 1. Travestisme
 | \_\_\_ Diagnostic posé par un spécialiste, concluant qu'une personne est transgenre (ce qu'elle savait déjà, la plupart du temps). |

**Le défi trans – Feuille de réponses**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Trouble de l’identité sexuelle
 | \_D\_\_ Bon nombre de transgenres y recourent un an ou deux après le changement social d’identité sexuelle. |
| 1. Thérapie hormonale
 | \_E\_\_ Période pendant laquelle une personne trans assume sa nouvelle identité sexuelle. |
| 1. Changement social d'identité sexuelle
 | \_F\_\_ Porter par plaisir des vêtements associés au sexe opposé, sans toutefois se sentir en porte à faux avec son sexe biologique. |
| 1. Réassignement sexuel chirurgical (RSC)
 | \_B\_\_ Traitement habituellement administré au début de la transition. |
| 1. « Expérience concrète »
 | \_C\_\_ Adoption d’un mode d'expression sexuelle correspondant au sexe de son choix (vêtements, manière, prénom, etc.). |
| 1. Travestisme
 | \_A\_\_ Diagnostic posé par un spécialiste, concluant qu'une personne est transgenre (ce qu'elle savait déjà, la plupart du temps). |