

DES MILIEUX DE TRAVAIL ACCUEILLANTS POUR LES PERSONNES TRANS

Guide à l'intention des gestionnaires,
des syndicats et du personnel



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Table des matières

Introduction	1
Remarques et avis de non-responsabilité	2
Auditoire	2
Langue	2
Notions de base sur l'identité de genre	3
Que peuvent faire les gestionnaires?	5
1. Code vestimentaire souple	5
2. Formation au travail	5
3. Accès à des toilettes neutres sans règles d'utilisation	5
4. Confidentialité des renseignements personnels	6
5. Affectations et tâches	6
6. Conformité des renseignements officiels avec l'identité de la personne trans	7
Que peuvent faire les collègues de travail?	8
1. Respecter la vie privée d'autrui	8
2. Respecter le choix du prénom et du pronom	8
3. Plaider pour des lieux de travail « trans-inclusifs »	9
Que peuvent faire les syndicats?	10
1. Revendiquer des protections et des politiques pour les trans et les personnes au genre variant	10
2. Revendiquer l'indemnisation et des avantages sociaux pour les personnes trans	11
3. Sensibiliser les membres au sujet des préoccupations des personnes trans	13
4. Négocier un congé spécial de transition	13
Sortir du placard ou vivre sa transition au travail	14
1. Créer un plan de transition	14
2. Informer les collègues	15
3. Mettre à jour les renseignements d'identité	15
4. Continuer à surveiller le milieu de travail	16

Conclusion	17
Annexe A : Glossaire	18
Annexe B : Ressources.	21
Ressources de la fonction publique	21
Ressources externes.	21
Annexe C : Exemple de plan de transition	23
Annexe D : Modèles de lettres adressées à des collègues	25
Annexe E : Législation fédérale.	26
Annexe F : Jurisprudence	27
Références.	31

Introduction

En juin 2017, après de nombreuses années de militantisme des personnes trans et de leurs alliés, « l'identité de genre » et « l'expression de genre » ont finalement été ajoutées à la liste des motifs de distinction illicite dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. C'était une victoire majeure pour la communauté LGBTQ2+, qui en avait déjà remporté une foule d'autres.

Malgré les avancées législatives, de nombreuses personnes trans ou d'un genre variant continuent d'être victimes de harcèlement et de discrimination dans leur lieu de travail. Bien souvent, les gestionnaires et les collègues non trans ne sont pas formés pour les soutenir et les employeurs n'ont pas toujours de politiques et d'infrastructures pour assurer la sécurité du personnel trans. En fait, un récent sondage pancanadien révèle que les personnes LGBTQ2+ sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination et d'intimidation au travail que dans tout autre milieu¹.

En tant que syndicat, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) travaille sans relâche pour appuyer les travailleuses et les travailleurs transgenres. Nous avons réussi à négocier l'ajout de l'identité et de l'expression de genre aux articles interdisant la discrimination dans la convention collective de 132 unités de négociation. En 2012, des militantes et militants de la section locale à charte directe (SLCD) 610 de l'AFPC (Auxiliaires d'enseignement de l'Université Western Ontario) ont pu négocier l'ajout d'un congé spécial de transition et le remboursement des frais médicaux liés à la transition. En 2013, notre syndicat a commencé à offrir des ateliers sur la défense des droits des trans aux délégués syndicaux et aux autres membres. Plus récemment, au congrès triennal de l'AFPC 2015, les personnes déléguées ont voté par une écrasante majorité en faveur de la protection des droits des personnes transgenres et de genre variant. En 2018, le bureau national de l'AFPC à Ottawa a mis en place des toilettes neutres, et quelques bureaux régionaux prévoient faire de même.

Tout en célébrant nos victoires, nous n'oublions pas qu'il reste encore beaucoup de travail à faire. Les recommandations formulées dans ce guide visent à aider les syndicats, y compris l'AFPC, à déployer plus d'efforts en vue de créer des milieux de travail accueillants pour les personnes transgenres. Les syndicats ne peuvent toutefois pas y arriver seuls. Les personnes transgenres et celles de genre variant doivent aussi pouvoir compter sur leurs collègues et leurs gestionnaires. Le présent guide vise justement cet objectif et offre des conseils aux employeurs et à leur personnel. Nous espérons qu'ensemble, nous pourrons créer un milieu de travail accueillant et sécuritaire pour toutes les personnes salariées.

Ce guide fait suite à la recommandation du Comité national des droits de la personne de l'AFPC en décembre 2017. Il s'inspire du guide publié par Services publics et Approvisionnement Canada.

¹ Fondation Jasmin Roy (2017), fondationjasminroy.com/initiative/sondage-realites-lgbt

Remarques et avis de non-responsabilité

Auditoire

Ce guide s'adresse à toutes les personnes intéressées à créer un milieu de travail accueillant pour les transgenres et les personnes de genre variant (ce qui, en fait, englobe tout le monde). Les trois premières sections (Que peuvent faire les gestionnaires? Que peuvent faire les collègues de travail? Que peuvent faire les syndicats?) seront plus utiles aux personnes non trans. La quatrième et dernière section, intitulée « Sortir du placard ou vivre sa transition au travail », servira à toutes les personnes concernées. Si vous êtes trans ou si vous vous interrogez sur votre identité de genre et aimeriez obtenir des ressources supplémentaires pour mieux naviguer dans votre milieu de travail, veuillez consulter l'Annexe B : Ressources. Si vous souhaitez nous faire part de vos commentaires ou de vos suggestions concernant la mise à jour de ce guide, veuillez communiquer avec les agentes et agents chargés des droits de la personne de l'AFPC figurant sur la liste de contacts. Nous nous efforçons de tenir à jour la version en ligne de ce guide et vous invitons à nous transmettre vos commentaires.

Langue

Nous nous sommes efforcés d'utiliser un langage actuel, respectueux et précis tout au long de ce guide. Il est possible que certains termes ne soient pas très familiers aux personnes qui ne font pas partie de la communauté transgenre. Pour cette raison, un glossaire des termes est fourni à l'annexe A.

Il est important de noter, cependant, que le langage sur l'expression et l'identité de genre évolue rapidement. Par conséquent, certains termes peuvent avoir changé depuis la création du présent document et il se pourrait que d'autres ne soient plus à jour.

La chose la plus importante à retenir lorsqu'on discute de l'identité de genre est de demander directement aux personnes concernées comment elles préfèrent qu'on s'adresse à elles et de s'en tenir à cette terminologie. Tout le monde est différent. Pour certains, les termes que nous utilisons seront inoffensifs, mais d'autres personnes les trouveront inexacts, voire offensants.

Notions de base sur l'identité de genre

Nous avons tous et toutes une identité de genre. L'identité de genre, c'est l'expérience intime de son genre, le sentiment d'être une femme, un homme, les deux à la fois, ni l'un ni l'autre ou quelque part entre ces deux pôles, et ce, indépendamment de son sexe biologique. L'identité de genre se distingue du sexe, qui est la classification d'une personne en tant qu'homme, femme ou personne intersexuée en fonction de caractéristiques biologiques (chromosomes, hormones, organes génitaux externes et organes reproducteurs). Pour les cisgenres (les personnes qui ne sont pas transgenres), l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Par exemple, si une personne a été identifiée de sexe féminin à la naissance et qu'elle s'identifie comme une fille ou une femme, elle est alors cisgenre ou cis.

Pour les personnes transgenres, toutefois, le sexe qui leur a été assigné à la naissance et leur identité de genre ne sont pas nécessairement les mêmes. Le terme « transgenre » peut inclure les hommes trans, les femmes trans, les personnes non binaires, les agenres et bien d'autres (voir le glossaire à l'annexe A). Certaines personnes trans choisissent d'utiliser des hormones et de subir des chirurgies pour mieux exprimer qui elles sont. Toutefois, nombre d'entre elles choisissent de ne pas subir d'intervention chirurgicale ou de traitement hormonal substitutif. Certaines personnes trans choisissent parfois de changer de nom et d'utiliser un pronom différent (il, elle, ille, iel, etc.).

Il est important de distinguer l'identité de genre de l'expression de genre. L'expression de genre représente le comportement, les manières, les intérêts et l'apparence d'une personne associés au genre dans un contexte culturel donné, plus particulièrement en ce qui a trait à la féminité ou à la masculinité. Tant chez les personnes trans que cisgenres, l'expression de genre peut différer de celle à laquelle on « s'attend ». Prenons, par exemple, une femme qui s'identifie comme « butch » et exprimant son genre de façon plus masculine. En raison de la façon dont les autres perçoivent son expression de genre, elle pourrait être victime de discrimination ou de harcèlement. Un exemple courant est celui d'une femme vêtue de vêtements jugés masculins qui entre dans les toilettes réservées aux femmes et qui fait l'objet de regards hostiles, de commentaires ou de harcèlement. La discrimination dont elle est la cible est fondée sur son expression de genre, pas nécessairement sur son identité de genre (toutefois, les deux pourraient être en cause). Pour inclure les personnes qui ne s'identifient pas comme trans mais dont les expressions de genre diffèrent des normes stéréotypées, le terme « genre variant » est souvent utilisé (y compris dans le présent guide). Fait à noter : depuis 2017, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre.

Enfin, il convient de souligner que l'identité et l'expression de genre sont distinctes de l'orientation sexuelle. L'orientation sexuelle est définie par notre attirance sexuelle à l'égard d'une autre personne. Comme les personnes cis, les personnes trans peuvent avoir une orientation hétérosexuelle, gaie, lesbienne, bisexuelle, pansexuelle, allosexuelle, asexuée, demisexuelle ou autre.

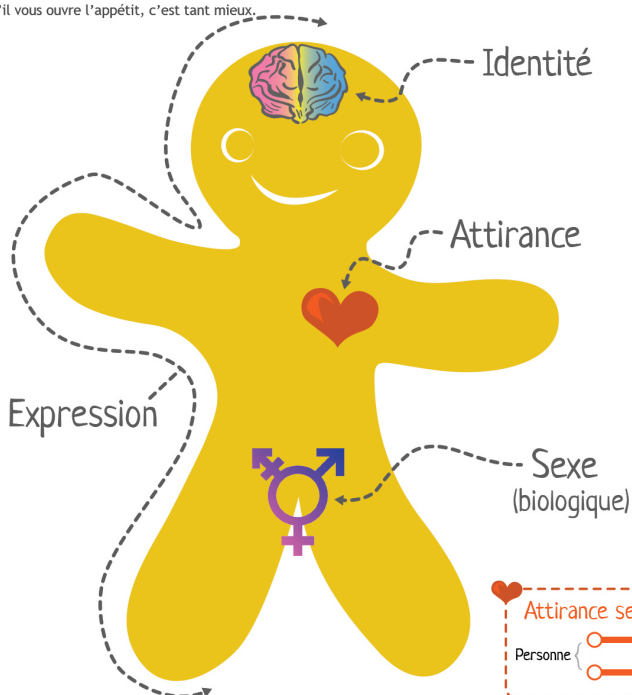
Personne Gingenre v3.3

Translated by
cfsfcée
 CANADIAN FEDERATION OF STUDENTS
 FEDERATION CANADIENNE DES ÉTUDIANTS E.S.

by its pronounced **METROsexual.com**

Le genre est l'un de ces concepts que tout le monde croit comprendre, mais que la plupart ignore. Le genre n'est pas binaire. Ce n'est pas « un ou l'autre ». Dans plusieurs cas, il s'agit « des deux et plus ». Une pincée de ceci, un soupçon de cela. Ce délicieux petit guide est conçu comme un hors-d'œuvre afin de mieux comprendre les genres. S'il vous ouvre l'appétit, c'est tant mieux.

Dessinez votre point dans les deux continums de chaque catégorie pour représenter votre identité et combinez tous les ingrédients pour former votre personne gingenre. (4 versions et combinaisons d'étiquettes possibles parmi une infinité)



Identité du genre

Indiquez un manque de ce qui est sur la droite

Féminité
 Masculinité

Comment vous, dans votre esprit, définissez votre genre selon votre conformité (ou non conformité) à ce que vous pensez être les options de votre genre.

« femme » « homme »
 « bispirituel » « intergenre »

Expression du genre

Féminin
 Masculin

La manière dont vous manifestez votre genre par vos actions, votre habilement et votre attitude, et comment ces manifestations sont interprétées selon les normes de genre.

« butch » « fem »
 « androgyne » « neutre »

Sexe biologique

Féminité
 Masculinité

Les caractéristiques sexuelles à votre naissance et pendant votre croissance, incluant les organes sexuels, la forme du corps, le ton de la voix, la pilosité, les hormones, les chromosomes, etc.

« homme » « femme »
 « intergenre » « femme trans »

Attrance sexuelle envers

Personne { Féminité / Masculinité }
 (Femme/féminine/féminité)
 (Homme/masculin/masculinité)

Attrance émotionnelle envers

Personne { Féminité / Masculinité }
 (Femme/féminine/féminité)
 (Homme/masculin/masculinité)

Vous restez sur votre faim? Apprenez-en plus à <http://bit.ly/genderbread>

Pour chaque groupe, encerclez toutes les options qui s'appliquent à vous et dessinez le point qui décrit les aspects du genre qui vous attire.

Que peuvent faire les gestionnaires?

En tant que gestionnaires (et dirigeants), vous avez la possibilité de créer une culture et des infrastructures en milieu de travail qui peuvent venir en aide aux trans et aux personnes de genre variant. Pour ce faire, vous devrez prendre des mesures proactives afin que le milieu de travail soit inclusif, peu importe l'identité de genre perçue de votre personnel. Même si vous estimez qu'il n'y a pas de personnes trans au sein de votre équipe, la mise en œuvre de mesures proactives contribuera à mieux vous outiller si des trans ou des personnes au genre variant sont embauchées ou choisissent de « sortir du placard » au travail.

Six mesures concrètes que vous pouvez mettre en application afin de créer un milieu de travail plus inclusif

1. Code vestimentaire souple

Les attentes à l'égard de la tenue vestimentaire et de l'apparence au travail doivent être souples et ne comporter aucune distinction de genre. Les transgenres ou les personnes au genre variant doivent avoir la liberté de s'habiller d'une façon qui est compatible avec leur identité de genre. On ne doit pas obliger quelqu'un à se vêtir ou à se présenter selon les stéréotypes pour être respecté. Il est inadmissible qu'une personne salariée soit tenue de se vêtir de façon « masculine » ou « féminine » au travail.

Si le travail exige le port d'un uniforme, les personnes salariées doivent pouvoir porter l'uniforme de leur choix, peu importe leur sexe.

2. Formation au travail

Nombre de personnes cisgenres ne connaissent pas les préoccupations des personnes trans. La solution? Les sensibiliser à cette réalité pour qu'elles cessent de faire des commentaires offensants ou de se comporter de manière inappropriée et, ultimement, abolir les obstacles rencontrés par les personnes trans au travail de sorte qu'elles puissent donner le meilleur d'elles-mêmes. Si les personnes cisgenres ne sont pas sensibilisées à l'importance des mesures d'inclusion, elles pourraient avoir tendance à ne pas les appuyer ou même à les rejeter.

Par conséquent, en tant que gestionnaire, vous devez offrir une formation sur le genre et l'inclusion des personnes trans à votre personnel. Il est important que cette formation soit conçue par, ou de concert, avec des personnes transgenres qui se sont identifiées comme telles. Il faudra également rémunérer équitablement ces animateurs et animatrices. Ce projet de formation pourrait être mis en œuvre en collaboration avec le syndicat du personnel.

3. Accès à des toilettes neutres sans règles d'utilisation

Utiliser des toilettes publiques peut être stressant et angoissant pour les personnes trans ou non binaires. Si leur apparence ne correspond pas à celles qu'on associe généralement aux hommes et aux femmes, les personnes trans sont parfois harcelées, voire brutalisées. L'accès à des toilettes neutres peut aider.

Il revient donc à l'employeur d'installer dans un endroit accessible (et non caché) des toilettes neutres accessibles dans chaque lieu de travail. Dans les lieux de travail qui comptent plus de 200 personnes, il faut installer une toilette unisexe supplémentaire par tranche additionnelle de 100 personnes. On doit installer ces toilettes à différents endroits et à proximité des

postes de travail afin que les personnes trans n'aient pas à parcourir une trop grande distance en cas de besoin. Pour obtenir de l'information sur les pratiques exemplaires en matière d'aménagement de toilettes neutres, veuillez consulter le document de l'AFPC *Toilettes neutres en milieu de travail : Guide à l'intention du personnel et des gestionnaires*.

Il faut noter que même s'il y a des toilettes neutres en place, les personnes trans doivent avoir le choix d'utiliser les toilettes compatibles avec leur identité de genre. Ainsi, il est inadmissible de les obliger à utiliser des toilettes qui correspondent au sexe assigné à leur naissance ou à leur statut de personne en transition ou encore d'avoir à « prouver » leur identité de genre (en exigeant, par exemple, qu'elles produisent un certificat médical ou des pièces d'identité). Il ne faut pas oublier que l'utilisation de toilettes neutres est un choix personnel et les personnes trans ne devraient pas être harcelées à cause de ce choix.

4. Confidentialité des renseignements personnels

L'identité de genre, les antécédents médicaux et l'ancien prénom d'une personne trans sont des renseignements personnels. En tant que gestionnaire, il se peut qu'en raison d'exigences d'embauche (p. ex., vérification des antécédents judiciaires) vous ayez accès à ces renseignements. De plus, si la personne décide de dévoiler son statut de transgenre ou d'avoir une intervention médicale, elle aura sans doute besoin de transmettre ces renseignements (changement de nom, de sexe ou autres renseignements médicaux pertinents) à l'employeur pour avoir droit à des avantages sociaux, des congés, etc.

Ces renseignements sont confidentiels et doivent être protégés comme toute autre information de nature délicate. La divulgation du statut de transgenre peut exposer une personne à la discrimination, à la violence et, dans certains cas, mettre sa vie en danger. Le prénom antérieur ou la désignation sexuelle d'une personne sont rarement pertinents dans le milieu de travail. L'employeur doit adopter certaines pratiques pour éviter la divulgation accidentelle de ces renseignements confidentiels, conformément à ses pratiques de protection d'autres renseignements personnels de nature délicate.

Dans certains cas, une personne salariée peut vous demander de communiquer à l'ensemble du personnel certains renseignements (son nom, son identité de genre, quels pronoms utiliser, etc.). Par exemple, une employée vous confie qu'elle a commencé sa transition et vous demande d'en faire part à ses collègues pour qu'ils utilisent son nouveau prénom et les pronoms appropriés (voir la section *Sortir du placard ou vivre sa transition au travail*). Dans ces cas-là, vous devez accéder à sa demande et transmettre l'information comme elle l'a spécifié (par courriel, en personne, lors d'une réunion d'équipe, etc.). Divulguiez uniquement les renseignements qu'elle vous a donnés et seulement aux collègues qu'elle a identifiés. La création d'un plan de transition aidera à mieux planifier et consigner les demandes de la personne trans (voir l'annexe C : *Modèle de plan de transition*).

5. Affectations et tâches

Les membres du personnel doivent avoir la liberté d'exécuter les tâches pour lesquelles ils se sentent en sécurité et à l'aise et, dans le cas de personnes trans, selon leur identité de genre.

Dans de rares cas, il faudra peut-être attribuer le travail selon le genre (par exemple lors de fouilles corporelles aux frontières). Lorsque vous donnez une affectation ou des tâches sexospécifiques à une personne trans ou de genre variant, vous devez d'abord tenir compte de sa sécurité. Si l'affectation est jugée sécuritaire, vous pouvez attribuer à la personne trans

des tâches compatibles à son identité de genre, sans tenir compte du sexe assigné à sa naissance, si tel est son souhait.

Les trois pratiques suivantes sont inacceptables :

1. Exiger une « preuve » de transition ou d'identité de genre à une personne trans (certificat médical, pièce d'identité, etc.) pour lui attribuer des tâches sexospécifiques.
2. Ne confier que des tâches sexospécifiques aux personnes trans ou de genre variant, à moins qu'elles n'en fassent la demande pour des raisons de sécurité et d'aise.
3. Modifier les tâches attribuées aux personnes trans ou de genre variant en raison des préjugés exprimés par des membres du public ou des collègues.

6. Conformité des renseignements officiels avec l'identité de la personne trans

Tout le monde doit utiliser en tout temps le prénom, le pronom (il, elle, ille, iel, etc.) et le titre de civilité (Mme, M.) choisis par la personne trans. Si vous hésitez quant au prénom et au pronom à employer, demandez respectueusement à la personne trans quelle est sa préférence et utilisez-les dans tous les dossiers et communications. Une seule exception : les dossiers où doit figurer le nom légal de la personne, s'il diffère du nom qu'elle a choisi. Si une personne trans change de nom et de marqueurs de genre, les éléments suivants doivent être mis à jour en conséquence :

- organigramme
- bases de données du répertoire téléphonique
- listes de diffusion
- horaire de travail
- dossier de la personne
- adresse électronique
- carte d'identité ou d'accès (et nouvelle photo sur demande)
- plaque signalétique de porte ou de bureau
- sites Web.

Lorsqu'une personne trans informe son employeur qu'elle a changé son nom légal ou la mention du sexe figurant à l'acte de naissance et qu'un tel changement n'a pas d'incidence sur son régime d'avantages sociaux, l'employeur doit modifier le dossier de la personne (documents d'assurances, de pension, de paye, permis de travail) en conséquence. Toutefois, il est possible que les chèques de paye continuent d'être émis à l'ancien nom de la personne trans, car certaines banques utilisent uniquement le nom légal figurant sur l'acte de naissance. Vous devez donc demander à la personne trans de vous divulguer le nom requis aux fins de traitement de sa paye.

Le nom et le sexe donnés par un candidat à un poste peuvent correspondre à son identité de genre, mais les autres documents (attestations d'études, vérification du casier judiciaire, références, etc.) peuvent indiquer un nom antérieur ou un changement de désignation sexuelle. Dans de tels cas, vous devez demander au candidat de façon respectueuse s'il était connu autrefois sous un nom différent, et confirmer avec ce dernier le nom et le pronom qui devraient être utilisés tout au long du processus d'embauche. Ces renseignements demeurent confidentiels dans le but de protéger le candidat.

Que peuvent faire les collègues de travail?

Alors que les gestionnaires ont la responsabilité de créer des politiques et des infrastructures « trans-inclusives » dans le lieu de travail, les collègues (en tant que personnes cisgenres) ont un rôle important à jouer pour rendre le milieu de travail accueillant et favorable au personnel transgenre et au genre variant. Trop souvent, ces personnes sont laissées à elles-mêmes pour défendre leurs droits. Avoir des alliés dans le lieu de travail peut avoir d'importantes répercussions sur leur santé, leur bien-être, leur sécurité et même leur rendement².

Trois façons de contribuer à la création d'un milieu de travail inclusif

1. Respecter la vie privée d'autrui

L'ancien prénom d'un ou d'une collègue, ses antécédents médicaux ou son anatomie sont des sujets personnels qui ne nous concernent pas. Il est inconvenant de poser des questions personnelles à un collègue trans (ou à quiconque). Une personne trans peut choisir de dévoiler son identité de genre ou sa transition à certains collègues en particulier. Si tel est le cas, ces collègues doivent savoir qu'ils ne peuvent pas divulguer ces renseignements à la direction ou à d'autres collègues. Les collègues des personnes trans contribueront à créer un milieu de travail inclusif en respectant leur vie privée.

2. Respecter le choix du prénom et du pronom

Comme les gestionnaires, les collègues de travail doivent toujours utiliser le nouveau nom (et non l'ancien) et le pronom (il, elle, ille, iel, etc.) choisis par la personne trans. Si un collègue ne sait pas quel pronom utiliser, il doit le demander de façon respectueuse à la personne concernée. S'il se trompe, il peut s'excuser et se reprendre.

Même si cela semble évident, les personnes cisgenres devraient, elles aussi, préciser quel pronom elles préfèrent. Ce faisant, on crée un milieu où les trans et les personnes au genre variant ne sont plus les seules à devoir le faire, un milieu où les gens apprennent à ne présumer de rien. On suggère aux personnes trans d'inclure les pronoms qu'elles utilisent dans leur signature de courriel et notes biographiques sur les médias sociaux.

² Une étude britannique publiée dans le *Journal of Vocational Behaviour* (2017) révèle que les personnes transgenres qui choisissent de « sortir du placard » ou de faire leur transition en milieu de travail éprouvent une plus grande satisfaction professionnelle et une meilleure santé mentale qu'avant leur transition. Selon les auteurs, les résultats suggèrent aux entreprises de traiter sans préjugés les personnes trans vivant une transition, car leur transition peut leur permettre de faire de grands progrès personnels et professionnels. doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.003

Par exemple :

Karine Tremblay (elle)
Agente des opérations – Garde côtière canadienne
555-123-4567
ktremblay@exemple.com

ou

Aaryn Finn (ils/eux) est guide interprète à Parcs Canada au Manitoba et fier membre de la section locale 1234 de l'AFPC. Ses sujets de prédilection sur Twitter et d'autres plateformes : #syndcan, #canqueer, l'histoire, la randonnée ainsi que ses deux chats.

3. Plaider pour des lieux de travail « trans-inclusifs »

Il existe un certain nombre de mesures proactives que les employeurs peuvent mettre en œuvre pour créer un milieu de travail plus inclusif (voir la section précédente *Que peuvent faire les gestionnaires?*). Les personnes trans ont souvent la tâche de réclamer des changements au travail, et lorsqu'elles préconisent des mesures positives, c'est souvent parce qu'elles ont dû endurer un milieu de travail qui ne leur était pas accueillant.

La création d'un milieu de travail « trans-inclusif » est la responsabilité de l'ensemble des membres du personnel. Ceux-ci peuvent plaider auprès des ressources humaines et des gestionnaires en faveur de l'inclusion des personnes transgenres, pour la mise à jour des politiques, pour une formation sur le genre et l'inclusion des personnes transgenres et l'installation de toilettes neutres. Ce plaidoyer peut et devrait se faire même dans les milieux de travail où l'on présume qu'il n'y a pas de personnes transgenres. La mise en place de mesures positives prépare le lieu de travail à l'arrivée de personnes trans ou à leur sortie du placard au travail.

Que peuvent faire les syndicats?

En tant que représentants des travailleurs et travailleuses, les syndicats ont un rôle important à jouer pour protéger les droits des transgenres et des personnes au genre variant dans le milieu de travail et ailleurs. Les syndicats doivent également négocier des dispositions inclusives dans les conventions collectives et défendre les préoccupations de l'ensemble de la communauté transgenre.

Quatre étapes à suivre pour créer un milieu de travail « trans-inclusif »

1. Revendiquer des protections et des politiques pour les trans et les personnes au genre variant

Les transgenres et les personnes au genre variant ont droit à un lieu de travail sûr au même titre que toutes les autres personnes salariées. Cependant, la transphobie ou la méconnaissance des préoccupations des personnes trans signifie que le harcèlement dont font l'objet les personnes trans n'est pas considéré comme du harcèlement. Par exemple, poser des questions indiscrettes ou refuser d'utiliser le nom et le pronom choisis par une personne trans constitue du harcèlement, même si certains gestionnaires ou professionnels des ressources humaines ne le voient pas ainsi.

L'insertion d'un libellé clair dans la convention collective est l'un des moyens les plus efficaces de garantir la protection en milieu de travail. C'est aussi un outil éducatif important pour les gestionnaires et les personnes salariées. Les syndicats doivent négocier l'ajout de politiques favorables aux personnes trans dans les conventions collectives, ainsi que l'identité et l'expression de genre dans les dispositions sur la discrimination et le harcèlement. En voici un exemple :

« Le syndicat et l'employeur conviennent de la politique suivante sur l'inclusion et la protection des transgenres et des personnes au genre variant :

L'employeur et le syndicat mettent tout en œuvre pour protéger la vie privée et la sécurité des transgenres et des personnes au genre variant. À la demande de ces personnes, l'employeur met à jour les dossiers et les répertoires afin de refléter les changements de nom, de marqueurs de genre, de titres de civilité et de pronoms. Cela englobe, notamment, les insignes et cartes d'identité, l'adresse courriel, les organigrammes, le régime d'assurance-maladie et les horaires.

L'employeur fournit des toilettes et des vestiaires neutres. Le syndicat et l'employeur reconnaissent qu'une personne salariée a le droit d'utiliser des toilettes qui correspondent à son identité de genre et n'obligent personne à utiliser des toilettes neutres.

L'employeur offre aux personnes trans une couverture d'assurance pour les frais liés à la transition et des congés pour raison médicale selon les mêmes modalités que tout autre coût ou congé pour raison médicale.

S'il y a un code vestimentaire ou un uniforme à porter dans le lieu de travail, les trans et les personnes au genre variant ont le droit de porter l'uniforme de leur choix, peu importe leur identité de genre perçue.

L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il n'est pas approprié de limiter ou de modifier les tâches des trans ou des personnes au genre variant en fonction des idées discriminatoires du public ou des collègues.

Lorsque l'employeur donne une tâche ou une affectation sexospécifique à une personne transgenre ou au genre variant, il doit tenir compte du niveau d'aise et de sécurité de cette personne. Aussi, à la demande de cette dernière, l'employeur peut l'affecter à des tâches qui correspondent à son identité de genre, peu importe le sexe assigné à la naissance. Lorsqu'il affecte des employés à des tâches sexospécifiques, l'employeur convient qu'il n'est pas nécessaire de fournir des certificats médicaux ou juridiques pour prouver le sexe de la personne.

Sur avis d'une personne trans qui souhaite faire la transition, ou à la demande du syndicat, l'employeur collabore avec ces derniers pour élaborer un plan de transition qui répond aux besoins de l'employé. »

2. Revendiquer l'indemnisation et des avantages sociaux pour les personnes trans

Les interventions médicales liées à la transition sont des soins essentiels pour de nombreuses personnes transgenres. Elles peuvent avoir besoin d'une couverture médicale pour une partie ou la totalité des soins suivants :

- thérapie hormonale
- chirurgie d'affirmation du genre, y compris :
 - › reconstruction génitale (pénectomie, orchidectomie, vaginoplastie, labiaplastie, clitoroplastie, vaginestomie, phalloplastie, scrotoplastie)
 - › augmentation mammaire
 - › mastectomie et remodelage de la poitrine/masculinisation de la poitrine
 - › féminisation du visage
 - › rasage du cartilage
- électrolyse/épilation au laser
- perruques
- prothèses mammaires et soutiens-gorge pour prothèses mammaires
- cours de pose de voix pour la hauteur et la modulation
- conseillers/psychologues.

Malheureusement, au Canada, la couverture d'assurances pour les interventions médicales liées à la transition varie considérablement d'une province ou d'un territoire à l'autre. Depuis le début de 2018, toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest, offrent une couverture d'assurance pour certaines chirurgies d'affirmation du genre. L'accès aux soins chirurgicaux demeure toutefois prohibitif pour de nombreuses personnes transgenres. Les listes d'attente pour les chirurgies et les rendez-vous avec les spécialistes peuvent être très longues et des déplacements sont souvent nécessaires. La seule clinique au Canada qui offre la « chirurgie du bas » (c.-à-d. une reconstruction génitale), par exemple, se trouve à Montréal. Les personnes transgenres de l'extérieur qui

souhaitent avoir cette intervention doivent donc prévoir des déplacements (à Montréal ou ailleurs à l'étranger). Un récent sondage mené auprès de personnes transgenres en Ontario a révélé que 57 % d'entre elles, qui ont eu au moins une chirurgie d'affirmation du genre, ont dû voyager plus de deux heures pour y avoir accès³. En outre, d'autres interventions jugées nécessaires à la transition (p. ex., féminisation du visage ou phalloplastie) ne sont pas couvertes par les régimes d'avantages sociaux de la plupart des employeurs. Il faut également tenir compte des autres frais liés à la transition, comme l'épilation au laser, qui peuvent être très onéreux. Certaines personnes ont indiqué avoir payé jusqu'à 10 000 \$ pour des dépenses liées à la transition.

Les syndicats doivent plaider en faveur de meilleurs régimes provinciaux et territoriaux d'assurance-maladie et d'un meilleur accès aux soins de santé, tout en négociant l'ajout d'avantages sociaux pour les personnes trans dans les conventions collectives. Nombre de régimes d'avantages sociaux offrent déjà une partie de la couverture mentionnée ci-dessus (p. ex., l'hormonothérapie, les perruques et les prothèses mammaires sont déjà couverts pour les personnes atteintes d'un cancer). Il ne devrait pas y avoir de discrimination dans l'accès à ces indemnités.

Voici un modèle de libellé à négocier :

« L'employeur met en œuvre un régime collectif d'avantages sociaux qui prévoit la couverture des frais liés aux chirurgies d'affirmation du genre qui ne sont pas couverts par les régimes d'assurance-maladie provinciaux. De plus, l'employeur couvre toutes les dépenses liées à la transition qui ne sont pas déjà couvertes par le régime d'avantages sociaux, notamment les perruques, l'électrolyse, les prothèses mammaires, l'hormonothérapie, les implants mammaires de silicone/de solution saline, les soutiens-gorge spéciaux pour prothèses, les cours sur la voix, le counseling et les frais médicaux de déplacement ⁴. »

³ M. Coronel Villalobos, S. Stiegler, H. Frohard-Dourlent et E. Saewyc (2018). *A survey of experiences with surgical readiness assessment and gender-affirming surgery among trans people living in Ontario*. saravyc.sites.olt.ubc.ca/files/2018/03/SARAVYC_TCBC-Report-Care-Survey-V4-Final-WEB.pdf

⁴ Ce libellé est une adaptation de celui proposé dans le guide du Congrès du travail du Canada intitulé : *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux*. documents.clc-ctc.ca/whr/Pride-LGBT/WorkersInTransitionGuide-2011-04-FR.pdf

3. Sensibiliser les membres au sujet des préoccupations des personnes trans

Même au sein du mouvement syndical, beaucoup de gens ne sont pas sensibilisés aux questions transgenres. Les membres non syndiqués pourraient soulever des préoccupations au sujet du travail ou du partage des installations avec leurs collègues transgenres. Ces préoccupations sont discriminatoires et se fondent généralement sur de fausses informations. Les membres qui le font devraient recevoir de l'information sur les politiques de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement en milieu de travail. Ils devraient être informés qu'ils sont tenus de travailler en collaboration avec tous les autres membres, sans égard à leur identité sexuelle, et que s'ils ne le font pas, la politique sur le harcèlement prendra effet.

La formation en milieu de travail est souvent un premier outil efficace pour contrer l'ignorance. Les syndicats devraient élaborer des formations sur les questions touchant les personnes trans pour leurs délégués syndicaux et leurs membres. Certaines personnes estiment que ces formations devraient être dispensées par des membres trans, du personnel trans ou des porte-parole trans externes alors que d'autres sont d'avis que la formation des personnes cis est trop souvent remise dans les mains des personnes trans. Par conséquent, le personnel trans doit être consulté avant de décider qui assurera l'animation de ces formations. Les représentants syndicaux peuvent également travailler avec les gestionnaires pour élaborer une formation sur l'intégration des personnes transgenres à l'intention de la direction et des membres du personnel.

4. Négocier un congé spécial de transition

Comme nous l'avons déjà mentionné, les personnes trans doivent souvent se déplacer pour avoir accès à des soins médicaux. Même lorsqu'il n'est pas nécessaire de se déplacer, le temps de convalescence de certaines interventions chirurgicales peut nécessiter un arrêt de travail. Par conséquent, les syndicats doivent revendiquer un congé spécial payé pour les travailleurs trans qui ont recours à des soins médicaux. Les équipes de négociation devront se pencher sur la façon dont le congé de transition pourrait être négocié en même temps que les autres revendications portant sur les congés de maladie et d'autres congés payés.

Le libellé de la convention collective type est le suivant :

« L'employeur accorde à la personne salariée jusqu'à XX semaines de congé payé pour des interventions médicales liées à la transition. Ce congé peut être utilisé pour toute évaluation/consultation, voyage et/ou convalescence nécessaire. »

Sortir du placard ou vivre sa transition au travail

Une personne trans peut décider de « sortir du placard » ou de vivre sa transition au travail. Cela peut impliquer des interventions médicales ou un changement de prénom, de pronom d'identification et d'apparence. D'autres personnes trans choisiront de conserver le même prénom ou de ne pas subir d'intervention médicale. Leur identité de genre est tout aussi valable et doit être respectée.

C'est à la personne trans de décider quand elle informera ses collègues au sujet de sa transition vers une nouvelle identité de genre.

Elle pourra choisir de le dévoiler d'abord à son supérieur ou à une ou un collègue selon sa situation personnelle. Peu importe à qui elle choisira d'en parler, ces renseignements doivent demeurer confidentiels à moins d'indications contraires de sa part.

La personne trans doit se sentir appuyée et être convaincue que la discrimination ou le harcèlement à l'égard des transgenres ne seront pas tolérés. Les gestionnaires doivent s'assurer que la personne trans et ses collègues ont accès à des conseillers bien informés et à une formation sur l'intégration des transgenres afin de les protéger contre la discrimination et le harcèlement. (Pour plus d'information sur la formation en milieu de travail, voir les sections *Que peuvent faire les gestionnaires?* et *Que peuvent faire les syndicats?*).

Mesures qui peuvent être prises lorsqu'une personne effectue une transition en milieu de travail

1. Créer un plan de transition

Pour certaines personnes trans, la création d'un plan de transition avec l'aide de leur gestionnaire peut être utile. Un plan de transition vise à couvrir toutes les modifications à faire de façon respectueuse.

Un plan de transition peut, entre autres, inclure ce qui suit :

- la date prévue du changement de nom, des détails personnels et du genre social
- les dates prévues des rendez-vous médicaux, des traitements et des interventions chirurgicales ainsi que le type de congés devant être utilisé
- le moment d'aviser les responsables de la paye et des avantages sociaux du changement de nom et de fournir les documents juridiques, comme un nouveau certificat de naissance
- le moment d'aviser la sécurité afin d'obtenir une nouvelle carte d'identité et une cote de sécurité, au besoin
- le moment d'avertir les collègues et la manière de le faire
- la nécessité de fournir une formation sur l'identité de genre
- la façon de gérer tout harcèlement et toute réaction hostile
- un examen des mesures d'adaptation qui pourraient devoir être mises en place.

Il se peut que la personne trans ne connaisse pas tous les détails dès le départ. Il faut donc un plan qui pourra être facilement adapté en cours de route (voir le modèle de plan de transition à l'annexe C).

L'utilisation du plan de transition ci-dessus est facultative, et c'est à la personne trans de décider des détails à y ajouter. La personne trans et son gestionnaire peuvent s'en servir comme guide pour les étapes de la transition et décider de le remplir ensemble au fur et à mesure. On recommande aux gestionnaires de ne pas imposer de plan de transition ni de l'utiliser pour dicter le rythme de la transition. Les gestionnaires doivent également se rappeler que l'information contenue dans ce document est confidentielle.

2. Informer les collègues

Si une personne trans choisit d'informer ses collègues qu'elle a changé de nom, de genre, de pronom et de titre de civilité, elle doit déterminer avec l'aide de son gestionnaire à qui elle souhaite en parler au travail et de quelle façon. Par exemple, certaines personnes peuvent demander à leur gestionnaire ou à leur représentant syndical d'en informer leurs collègues en envoyant un courriel à tout le personnel (voir le modèle de lettre aux collègues à l'annexe D). D'autres peuvent choisir d'en informer leurs collègues elles-mêmes au moyen de rencontres individuelles.

La façon dont les collègues en sont informés, le cas échéant, peut dépendre de la taille et du type de milieu de travail. Par exemple, dans un environnement de travail par quarts, il peut s'avérer nécessaire de rencontrer séparément chaque groupe de travailleurs. La communication face à face peut être la meilleure forme de communication pour de petits groupes de travail. Pour des équipes plus grandes, un courriel pourrait convenir davantage. Le courriel permet également de recevoir des réponses de soutien. Ces messages peuvent être grandement appréciés par l'employé.

3. Mettre à jour les renseignements d'identité

Comme nous l'avons vu dans la section *Que peuvent faire les gestionnaires?*, si une personne salariée commence à utiliser un nom ou un marqueur de genre différent, il faudra mettre à jour tous les systèmes en conséquence (courriel, plaque signalétique de porte ou de bureau, organigramme, annuaire, etc.). L'employeur devra mettre à jour les dossiers de la paye, du régime d'avantages sociaux et du régime de retraite, à la demande de la personne trans. Il doit aussi s'assurer que la rémunération et les avantages sociaux de la personne trans ne seront pas compromis en utilisant un nom ou un genre différent.

Signalons que certaines personnes trans ne pourront pas modifier leurs pièces d'identité parce qu'elles sont nées dans un pays ou une région qui n'autorise aucun changement ou qui exige une preuve d'une chirurgie de réassignation sexuelle, ce qui est difficile à obtenir, voire inaccessible, pour de nombreuses personnes transgenres. Pour ces raisons, l'employeur peut être tenu d'utiliser le nom d'une personne sans avoir besoin d'un changement de nom légal ou de documents d'identité modifiés.

Le tableau suivant⁵ fournit des liens vers les sites de l'état civil des provinces et territoires, ainsi que des liens directs, le cas échéant, vers des renseignements sur le changement de genre et de nom légal. Il est à noter que même si une personne est née ou réside dans une province ou un territoire qui permet des changements au nom légal et au marqueur de genre, elle ne doit pas être tenue d'obtenir un tel changement légal pour que ses renseignements personnels soient à jour au travail.

Contacts provinciaux / territoriaux pour le changement de nom ou de genre sur l'identification		
Province / territoire	Changement de nom	Changement de genre / sexe
Alberta	Changer de nom (Alberta) *	Changement de la mention du sexe (Alberta) *
Colombie-Britannique	Modifications légales de nom (Colombie-Britannique) *	Changement de désignation de genre sur l'acte de naissance (Colombie-Britannique) *
Manitoba	Modifications légales de nom (Manitoba)	Changement de la mention du sexe (Manitoba)
Nouveau-Brunswick	Changement de nom (Nouveau-Brunswick)	Statistiques de l'état civil (Nouveau Brunswick)
Terre-Neuve-et-Labrador	Modifications légales de nom (Terre-Neuve-et-Labrador) *	Changement de la mention du sexe (Terre-Neuve-et-Labrador) *
Nouvelle-Écosse	Changement de nom (Nouvelle-Écosse)	Changement de la mention du sexe (Nouvelle-Écosse)
Territoires du Nord-Ouest	Changement de nom (Territoires de Nord-Ouest)	Faire changer la mention du votre sexe (Territoires de Nord-Ouest)
Nunavut	Changement de nom (Nunavut)	Information non disponible
Ontario	Changement de nom (Ontario)	Changer la désignation du sexe sur l'enregistrement et le certificat de naissance (Ontario)
Île-du-Prince-Édouard	Modifications légales de nom (Île-du-Prince-Édouard)	Services de santé pour les transgenres (Île-du-Prince-Édouard)
Québec	Changement de nom (Québec)	Changement de la mention du sexe (Québec)
Saskatchewan	Changement de nom (Saskatchewan) *	Changement de la mention du sexe (Saskatchewan) *
Yukon	Changement de nom (Yukon)	Mention du sexe (Yukon)

* disponible en anglais seulement

4. Continuer à surveiller le milieu de travail

Une fois qu'une personne trans a fait sa transition ou dévoile son statut à ses collègues, il est important que les gestionnaires, les représentants syndicaux et les autres membres du personnel continuent de surveiller le milieu de travail. Il faut mettre fin au harcèlement et aux ragots immédiatement.

Dans les premiers jours, il est judicieux de faire une vérification occasionnelle pour avoir une idée du milieu et permettre de relever tout problème, y compris un élément qui aurait été oublié lors de la préparation de la transition, s'il y a lieu. Il faut revoir régulièrement les cours de formation au travail, les politiques et les infrastructures à mesure que la langue, les ressources et le personnel évoluent.

⁵ Ce tableau est tiré du document *Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires* de Services publics et Approvisionnement Canada [tps-gc-pwgs.gc.ca/apropos-about/guide-et-te-fra.html](https://tpsgc-pwgs.gc.ca/apropos-about/guide-et-te-fra.html)

Conclusion

Ce guide vise à mieux outiller les gestionnaires, les syndicats et les membres du personnel afin qu'ils et elles puissent créer un milieu de travail inclusif, un processus en constante évolution. Nous espérons que les recommandations formulées dans ce guide rendront ce processus plus clair et plus accessible.

L'AFPC s'engage à assurer une représentation efficace de tous ses membres, y compris les transgenres et les personnes au genre variant. Nous continuerons à plaider en faveur de l'inclusion des personnes transgenres au travail et ailleurs.

Nous comprenons que certaines parties de ce guide pourraient nécessiter une mise à jour ou être améliorées. Nous nous efforcerons de maintenir la version en ligne à jour. L'AFPC invite les membres transgenres à lui faire part de leurs commentaires et de leurs suggestions sur ce guide ou tout autre document que nous produisons.

En toute solidarité.

Annexe A : Glossaire

Les définitions et la terminologie fournies dans ce guide ne visent pas à étiqueter les personnes, mais plutôt à aider le personnel et les gestionnaires à bien comprendre la terminologie se rapportant aux personnes LGBTQ2+ dans le cadre de leur travail. Le plus important à retenir lorsqu'il est question de genre ou de sexualité, c'est d'appeler les personnes trans comme elles le souhaitent, ce qui favorise le respect en milieu de travail. Vous trouverez ci-dessous un glossaire qui vous aidera à mieux comprendre la situation des personnes trans.

Chirurgie de confirmation ou d'affirmation du genre : Acte médical qu'une personne peut subir dans le but d'exprimer son identité de genre. On appelait autrefois ces interventions « opérations de changement de sexe », mais une personne qui choisit de subir une chirurgie d'affirmation du genre ne change pas de sexe, elle affirme son genre. Il est important de se rappeler que ce ne sont pas tous les trans qui choisissent de subir une intervention chirurgicale. D'autres peuvent choisir d'avoir une intervention appelée la « chirurgie du haut », mais pas celle « du bas ».

Cissexisme : Système omniprésent de discrimination et d'exclusion qui opprime les personnes dont le sexe ou l'expression de genre ne relève pas des constructions normatives de la personne cis. Ce système est fondé sur la croyance qu'il n'y a, et qu'il ne devrait y avoir, que deux genres et que le genre ou la plupart de ses aspects sont inévitablement liés au sexe attribué. Dans le cissexisme, les personnes cisgenres sont le groupe dominant/agent et les personnes transgenres non conformes sont le groupe opprimé/cible.

DFAN/DHAN : Sigles signifiant « désignée comme fille/femme à la naissance » ou « désigné comme homme à la naissance » et faisant référence au sexe assigné à une personne en fonction d'hypothèses médicales avant même qu'elle puisse établir sa propre identité de genre.

Expression de genre : Tout ce que nous faisons pour faire connaître notre genre aux autres. Par exemple, le type de vêtements que nous portons, notre coiffure, nos manières, notre façon de parler, le rôle que nous prenons dans les interactions, etc. L'expression de genre est un continuum, avec le féminin à une extrémité et le masculin à l'autre extrémité. Entre ces deux extrémités, il y a les expressions de genre androgynes (ni masculine ni féminine) et celles qui combinent des éléments des deux.

Homme et femme transgenres : La femme trans désigne généralement une personne à qui on a assigné le sexe masculin à la naissance alors qu'elle s'identifie comme une femme. L'homme trans décrit quelqu'un à qui on a assigné le sexe féminin à la naissance alors qu'il s'identifie comme un homme.

Identité de genre : Le sentiment interne d'être une femme, un homme, ni l'un ni l'autre, les deux ou d'autres genres. Tout le monde a une identité de genre. Pour les personnes transgenres, leur sexe attribué à la naissance et leur identité sexuelle ne sont pas nécessairement les mêmes.

LGBTQ2+ : Sigle qui signifie lesbienne, gai, bisexuel, trans, queer, bispirituel et autres. Il existe de nombreuses variantes de ce sigle. Par exemple, certains comprennent un « I » pour l'intersexualité, un « Q » supplémentaire pour les personnes en questionnement, un « A » pour les personnes asexuées et les alliées, etc. L'AFPC a adopté l'acronyme « LGBTQ2+ » à son congrès de 2018.

Nom antérieur : Prénom qu'a reçu une personne trans à la naissance et qu'elle n'utilise plus. Tout le monde devrait donc suivre son exemple et ne plus l'employer.

Orientation sexuelle : Orientation établie selon l'attirance durable d'une personne envers d'autres personnes, sur le plan émotif, romantique, sexuel ou affectif. L'orientation sexuelle peut être fluide et les gens utilisent diverses étiquettes pour décrire leur orientation sexuelle : hétérosexuel, gai/lesbienne, bisexuel/pansexuel, asexuel, etc.

Personne agendre : Personne qui ne s'identifie à aucun sexe en particulier. De nombreuses personnes agendres sont transgenres. Comme il s'agit d'un nouveau terme qui évolue rapidement, il est préférable de vous demander comment quelqu'un se définit lui-même comme personne agendre.

Personne asexuée ou asexuelle : Orientation sexuelle généralement caractérisée par l'absence d'attirance sexuelle ou d'un désir de sexualité en couple. L'asexualité se distingue du célibat, qui est l'abstention délibérée de toute activité sexuelle. Certaines personnes asexuées ont des rapports sexuels. Il y a une diversité de personnes asexuées.

Personne au genre variant : Terme générique désignant une personne dont l'expression ou l'identité de genre diffère de ce que l'on attend d'une personne ayant le sexe qui lui est assigné.

Personne bigendre : Personne ayant plus d'un genre.

Personne bispirituelle : Terme utilisé dans certaines communautés autochtones englobant l'identité de genre, l'identité culturelle et l'identité spirituelle. Ce terme générique a été créé en anglais pour refléter les conceptions complexes des peuples autochtones en matière de genre et de sexualité et la longue histoire de la diversité sexuelle et de genre dans les cultures autochtones. Ce terme peut référer à des rôles sexuels croisés, multiples ou non binaires, à des identités non hétérosexuelles et à une gamme d'identités culturelles, de rôles et de pratiques incarnés par les peuples bispirituels.

Personne cisgenre (ou cis) : Personne qui n'est pas trans ou dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Personne de genre fluide : Personne dont l'identité de genre est changeante ou « fluide ».

Personne intersexuée : Personne dont les caractéristiques sexuelles chromosomiques, hormonales ou anatomiques ne font pas partie des classifications conventionnelles des hommes et des femmes. Depuis longtemps, la profession médicale considère l'« intersexuation » comme une anomalie qu'il faut corriger. Les médecins imposent donc à des nourrissons, des enfants et des jeunes adultes des interventions chirurgicales ou des traitements pharmaceutiques sans obtenir leur consentement préalable.

Personne non binaire : Personne qui ne s'identifie pas comme un homme ou une femme, mais qui peut s'identifier quelque part entre les deux. Les personnes trans ne sont pas toutes des personnes non binaires. Beaucoup de personnes non binaires préfèrent les pronoms neutres comme « ille » ou « iel » aux pronoms « il » ou « elle ». Elles peuvent aussi opter pour le préfixe Mx au lieu de Mme ou M.

Pronom : Outil linguistique utilisé pour parler de quelqu'un à la troisième personne, par exemple : ils/eux/leur, ielle/iel, elle/elles/sa/ses, il/lui/son/ses. En français et dans d'autres langues, les pronoms sont liés au genre et il arrive souvent que l'on attribue le mauvais pronom à une personne.

Sexe : Ensemble des attributs biologiques et catégories juridiques utilisés pour classer les êtres humains comme étant des hommes, des femmes, des personnes intersexuées ou d'autres catégories. Ces attributs sont principalement associés aux caractéristiques physiques et physiologiques, y compris les chromosomes, l'expression génétique, les niveaux hormonaux et l'anatomie reproductive/sexuelle.

Sortie du placard : Processus de reconnaissance et d'expression d'un aspect de l'identité d'une personne (aux fins du présent guide, une identité de genre ou un statut de transgenre). Il s'agit habituellement de révéler son identité de genre ou son orientation sexuelle à sa famille, à ses amis et à ses collègues de travail. Il s'agit d'un processus complexe, sélectif et continu.

Trans ou transgenre : Terme générique qui désigne un large éventail de personnes dont le sexe ou l'expression du genre diffère du sexe qui leur a été assigné ou des attentes sociétales et culturelles de leur sexe assigné. Les trans peuvent inclure des personnes agenres, bigenres, bispirituelles, pansexuelles, transsexuelles, au genre créatif, au genre fluide, au genre non conforme, au genre variant, de genre queer ainsi que des hommes trans et des femmes trans. Le terme trans n'indique en rien l'expression du genre, l'orientation sexuelle, la composition hormonale, l'anatomie physique ou la façon dont on est perçu dans la vie quotidienne.

Transition : Processus par lequel une personne développe et assume une expression de genre qui correspond à son identité de genre. La transition peut comprendre : le fait de se dévoiler à sa famille, à ses amis ou à ses collègues de travail; le changement de nom ou de genre dans les documents de nature juridique; l'hormonothérapie et peut-être (mais pas toujours) une forme quelconque de chirurgie. Il est préférable de ne pas supposer comment on fait la transition, car c'est différent pour tout le monde.

Transphobie : Violence systémique contre les personnes trans, associée à des attitudes comme la peur, l'inconfort, la méfiance ou le dédain. Ce mot est utilisé de la même façon qu'homophobie, xénophobie, misogynie, etc.

Annexe B : Ressources

Ressources de la fonction publique

- Code de valeurs et d'éthique du secteur public
- Commission canadienne des droits de la personne
- Patrimoine canadien – Orientation sexuelle et droits de la personne (y compris la brochure « Sortir des sentiers battus »)
- Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement
- Réseau de la FIERTÉ de la fonction publique (disponible en anglais seulement)

Ressources externes

- **Alterhéros**
Organisme à but non lucratif légalement constitué dont la mission est de faciliter l'intégration sociale et communautaire des jeunes gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres.
- **E.Santé mentale.ca**
(national, bilingue dans la RCN)
- **Egale—Canada Human Rights Trust**
(disponible en anglais seulement)
Organisme contribuant à faire avancer l'égalité et la justice pour les personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles et transidentifiées, ainsi que leurs familles, partout au Canada.
- **Enfants transgenres Canada**
(disponible en anglais principalement, avec quelques ressources en français)
Organisme offrant des ressources pour soutenir les enfants créatifs dans le genre et leur famille, à l'école et dans la communauté.
- **Gender-free Legal Writing**
(disponible en anglais seulement)
British Columbia Law Institute
- **Lesbian Gay Bi Trans Youth Line** (disponible en anglais seulement)
Ligne téléphonique sans frais à l'échelle de l'Ontario pour les jeunes lesbiennes, gais bisexuels, transgenres, transgenres, transsexuels, bispirituels, queer et les jeunes en questionnement.
- **Ottawa Distress Centre**
(disponible en anglais seulement)

- **Parents, Families, Friends of Lesbians and Gays (PFLAG)**
 (disponible en anglais seulement)
 Organisme qui soutient, sensibilise et fournit des ressources à toute personne qui a des questions ou des préoccupations au sujet des communautés LGBTQ2+ et à ceux qui sortent du placard.
- **The 519**
 (disponible en anglais seulement)
 Organisme dont la mission est d'assurer la santé, le bien-être et la pleine participation des membres de la communauté LGBTQ. Il s'agit d'un organisme de la Ville de Toronto qui offre des services, des locaux et un leadership de façon novatrice. L'organisme s'efforce de faire une différence réelle dans la vie des gens, tout en travaillant à promouvoir l'inclusion, la compréhension et le respect.
- **Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS)**
 Organisme faisant la promotion de la diversité intersectionnelle, ce qui comprend l'identité de genre, l'expression de genre et toutes les manifestations d'orientation romantique ou sexuelle, sous toutes ses formes, au niveau national, au sein des services d'éducation, de santé et de défense des intérêts.
- **Trans Alliance Society** (Colombie-Britannique)
 (disponible en anglais seulement)
 Coalition à l'échelle de la province qui vise à établir des liens entre des personnes et des groupes œuvrant aux questions transgenres. Ses ressources en ligne comprennent un répertoire de services en ligne, des guides éducatifs, des publications et plus encore.
- **Trans Rights British Columbia**
 (disponible en anglais seulement)
 Projet visant à diffuser de l'information sur les droits de la personne qui est exacte, accessible et pertinente pour la sécurité et le bien-être des personnes transgenres et transgenres et de leurs alliés de soutien partout en Colombie-Britannique.
- **Transgender Health Information Program (THIP)**
 (disponible en anglais seulement)
 Organisme responsable de la coordination provinciale des services de santé des personnes transgenres en Colombie-Britannique. THIP est un centre d'information de la province qui fournit des renseignements sur les soins et le soutien en matière d'affirmation du genre. Il sera incessamment intégré au programme Trans Care BC de la Provincial Health Services Authority.
- **TransParent Canada**
 (disponible en anglais seulement)

Annexe C : Exemple de plan de transition

Objectif : Le plan de transition vise à aider une personne en transition à planifier certains aspects du processus en milieu de travail avec un gestionnaire, un professionnel des ressources humaines ou un représentant syndical. Le plan doit décrire clairement les besoins de la personne relatifs à sa transition.

* *REMARQUE* : On ne doit pas obliger la personne trans à suivre ce plan, car elle n'a peut-être pas encore pris toutes les décisions qui s'imposent. Elle pourra modifier ou mettre à jour ses besoins à tout moment.

Nom d'identification de la personne salariée (nouveau) : _____

Genre identifié de la personne salariée : _____

Pronom(s) employé(s) par la personne salariée : _____

Préfixe de la personne salariée (Mme, M., Mx., Dr, etc.) : _____

Personne avec qui communiquer (confidentiel et facultatif) : _____

Gestionnaire de la personne salariée : _____

INFORMER LE PERSONNEL

* *REMARQUE* : Certaines questions peuvent nécessiter plus d'une réponse si la personne a des besoins différents de ceux des autres membres du personnel. Par exemple, il est possible que la personne trans veuille informer certains collègues par courriel et d'autres en personne. Dans ce cas, la question 4 devrait être posée au personnel ainsi qu'aux équipes désignées pour chacun des modes de communication.

1. La personne a déjà informé les membres du personnel suivants :

Au sujet de (cochez tout ce qui s'applique) :

Son identité de genre

Son nouveau nom

Ses congés à venir (s'il y a lieu)

Autre (veuillez préciser) : _____

2. La personne souhaite informer les membres du personnel ou les équipes suivants :

Au sujet de (cochez tout ce qui s'applique) :

Son identité de genre

Son nouveau nom

Ses congés à venir (s'il y a lieu)

Autre (veuillez préciser) : _____

3. La personne a demandé à ce que les membres du personnel identifiés soient informés par :

Elle-même

Son ou sa gestionnaire :

Sa représentante ou son représentant syndical :

Quelqu'un d'autre (veuillez préciser) :

4. La personne a demandé à ce que les membres du personnel identifiés soient informés de la façon suivante :

Courriel de groupe

Courriel individuel

Réunion d'équipe

Rencontres individuelles

Autre façon (veuillez préciser) :

5. La personne a demandé à ce que les membres du personnel identifiés soient informés à la date suivante :

MISE À JOUR DES DOSSIERS ET DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

1. La personne souhaite modifier ce qui suit (sélectionnez tout ce qui s'applique) :

Adresse électronique

Plaque signalétique de porte ou de bureau

Nom sur la carte d'identité ou d'accès

Photo sur la carte d'identité ou d'accès

Coordonnées sur le site Web

Photo sur le site

Nom sur le chèque de paye (si la banque peut les traiter)

Uniforme

Autre (veuillez préciser) : _____

2. La personne souhaite que les modifications ci-dessus soient apportées à la date suivante : _____

CONGÉ DU TRAVAIL (S'IL Y A LIEU)

1. La personne salariée souhaite accéder au congé suivant :

Congé de maladie

Vacances

Autre (veuillez préciser) : _____

2. La personne a demandé un congé pour les dates suivantes : _____

AUTRE

La personne souhaite obtenir les renseignements suivants par écrit (inscrire toute autre considération qui devrait être notée) :

Annexe D :

Modèles de lettres adressées à des collègues

Voici un exemple de lettre qu'une personne trans a adressée à ses collègues.

Chers collègues,

Je vous écris pour vous informer que je m'identifie comme personne non binaire. Je m'appelle maintenant Matéo. Je vous demande donc d'utiliser désormais mon nouveau prénom (puisque je n'utilise plus l'ancien) et les pronoms appropriés que j'ai choisis lorsque vous vous adresserez à moi.

Je sais que mon changement d'identité pourra surprendre certains d'entre vous, mais je vous demande de continuer à me traiter avec le même respect qu'auparavant. Si vous souhaitez plus d'information sur les identités non binaires, je vous invite à consulter cette page :

ici.radio-canada.ca/nouvelle/753248/personnes-trans-non-binaires-ni-homme-ni-femme-cegep-sherbrooke-universite-vermont

Veuillez accepter mes sincères salutations,

Matéo

Voici un autre modèle de lettre d'un gestionnaire informant les membres du personnel de la transition et du retour au travail d'un collègue.

Chers collègues,

Je vous écris pour vous informer que Jasmine Chu (anciennement Allan) est actuellement en congé. Dorénavant, tout le personnel devra utiliser le prénom Jasmine ainsi que les pronoms qu'elle a choisis. Jasmine utilisera les toilettes et vestiaires des femmes lors des changements de quart et son nouveau nom sera inscrit sur tous les horaires.

Jasmine a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, et [ministère/lieu de travail] et [syndicat] s'engagent conjointement à l'appuyer à cet égard.

De plus, nous tiendrons une séance de formation de trois heures sur l'identité de genre et l'inclusion des personnes transgenres au travail à 13 h, le mardi 22 juin. Tout le personnel est invité à y assister.

Si vous avez des questions, veuillez les adresser au gestionnaire A.

Faisons tous en sorte que Jasmine se sente la bienvenue.

Annexe E : Législation fédérale

Législation relative aux questions transgenres

Charte des droits et libertés

Par. 15 (1) : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

Loi canadienne sur les droits de la personne

Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les ministères fédéraux et organismes sous réglementation fédérale sont tenus de prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail pour quiconque est protégé par la Loi, sauf si cela leur impose une contrainte excessive. C'est ce que l'on appelle communément « l'obligation d'adaptation » décrite aux articles 2 à 15 de la Loi. L'article 7 stipule ce qui suit :

- « Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :
- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
 - b) de le défavoriser en cours d'emploi. »

Cette loi protège les personnes qui peuvent être victimes de pratiques discriminatoires fondées sur 13 motifs illicites, et leur procure des chances égales : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

Loi sur la protection des renseignements personnels

Cette loi complète la législation canadienne en matière de protection des renseignements personnels relevant des institutions fédérales et de droit d'accès des individus aux renseignements personnels qui les concernent.

Annexe F : Jurisprudence

Voici des exemples de décisions judiciaires canadiennes touchant des questions liées à des personnes transgenres.

Certaines informations sont disponibles dans une seule langue (anglais ou français) et des initiales sont parfois utilisées pour protéger la vie privée des personnes concernées.

Ferris c. Office and Technical Employees Union, Local 15

(disponible en anglais seulement)

(1999) 36 CHRR D/329 (BC Human Rights Tribunal) [Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique]

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

Mme Ferris est une femme transgenre qui compte 20 ans de service pour l'entreprise qui l'employait. Elle n'avait pas encore subi une opération génitale au moment du dépôt de sa plainte relative aux droits de la personne. Une collègue s'était plainte du fait qu'« un homme utilisait les toilettes des femmes ». Le syndicat avait négligé de consulter Mme Ferris et n'avait pas fait une enquête complète sur la situation.

Lors de l'audience de la plainte, le médecin de Mme Ferris a témoigné des effets qu'avait sur une femme transgenre le fait de ne pas être considérée comme une vraie femme. Elle a déclaré qu'une telle contestation de son identité était de nature à susciter de la détresse, de la honte, un sentiment d'humiliation, de la colère et de la gêne.

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

Le Tribunal a convenu que les personnes transgenres sont particulièrement vulnérables à la discrimination. Elles portent souvent tout le poids de l'incompréhension et de l'ignorance de la société sur l'identité sexuelle. Au travail, l'utilisation des toilettes est souvent matière à controverse et l'absence de connaissances, de sensibilité et de respect envers toutes les personnes concernées peut nuire grandement à la santé émotionnelle de la personne transgenre.

Le Tribunal a jugé que le syndicat avait simplement acquiescé au fait que l'employeur avait donné pleine légitimité à la plainte anonyme et à sa conclusion implicite la plaignante était un problème exigeant une mesure d'adaptation. L'incapacité inexplicite du syndicat à

consulter correctement Mme Ferris a entraîné des dommages considérables à sa santé, à ses finances, à sa dignité et à son estime de soi. L'omission du syndicat de traiter correctement la plainte concernant l'utilisation des toilettes pour femmes a donc contrevenu au Code, et une ordonnance a été rendue contre le syndicat.

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

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

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

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

Kimberly Nixon c. Vancouver Rape Relief Society

(2006) S.C.C.A. n° 365

Le 1^{er} février 2007, la Cour suprême du Canada a rejeté la demande de pourvoi de Kimberly Nixon, mettant ainsi fin à une action en justice relative à une plainte déposée 12 ans plus tôt contre la Vancouver Rape Relief Society. La candidature de Mme Nixon, une femme transgenre, a été refusée au cours de formation des bénévoles qu'elle devait suivre afin de devenir conseillère pour la Vancouver Rape Relief Society. Elle a déposé une plainte fondée sur les droits de la personne.

La Cour a déclaré que le comportement de l'employeur répondait aux critères de discrimination, mais que l'article 41 du *Code des droits de la personne* prévoyait une exemption. En effet, cet article permet aux organismes de charité ou sociaux d'accorder une préférence aux membres d'un groupe identifiable. Dans ce cas-ci, la Society n'acceptait les conseillères que parmi les femmes nées femmes et élevées en tant que femmes. Il convient de remarquer que le tribunal inférieur avait fait valoir qu'une exclusion du cours de formation des bénévoles était loin d'être du même ordre qu'une exclusion d'un restaurant en raison de caractéristiques trans. Contrairement à l'entreprise à but lucratif qui fournit des services au grand public ou qui en recrute en son sein, et contrairement à un organisme bénévole ouvert à tous, la Rape Relief Society s'identifie comme un organisme qui s'adresse uniquement aux femmes et définit son groupe cible comme étant constitué de femmes nées femmes.

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

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

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

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

C.F. c. Alberta (Vital Statistics), 2014, ABQB 237 (disponible en anglais seulement)

2014 Alberta Queen's Bench 237

La registraire des statistiques de l'état civil de l'Alberta a interprété le statut de résidence, la *Loi sur les statistiques de l'état civil* (RSA 2000, c V-4 [ancienne LSEC], plus tard abrogée et remplacée par la SA 2007, c V-4.1 [nouvelle LSEC]) d'une manière qui exigeait que la personne transgenre ait eu une chirurgie reconstructive génitale afin de pouvoir changer de genre sur son certificat de naissance. C. F., une femme transgenre, a soutenu que cette interprétation était contraire à ses droits en vertu des articles 7 et 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans une décision préliminaire publiée le 22 avril 2014, le juge B. R. Burrows de la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta s'est prononcé en faveur de C.F. et a ordonné à la registraire de lui émettre un nouveau certificat de naissance. Le gouvernement de l'Alberta a apporté des modifications à la *Loi sur les statistiques de l'état civil*, via l'article 9 du projet de loi 12, (*Statutes Amendment Act, 2014*), déposé à l'Assemblée législative le 5 mai 2014.

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, X.Y. c. Ontario (Minister of Government and Consumer Services), n° 715, 2012

2012 Human Rights Tribunal of Ontario 726

Dans cette décision, le Tribunal a estimé qu'une loi qui exige qu'une personne ait subi une « chirurgie transsexuelle » avant de pouvoir modifier la désignation de genre sur son certificat de naissance est discriminatoire.

Le jugement précise que l'exigence d'une intervention chirurgicale s'ajoute aux désavantages et à la stigmatisation que vivent les membres de cette communauté, et renforce le stéréotype selon lequel les personnes transgenres doivent subir une intervention chirurgicale afin de vivre selon leur sexe ressenti. Il a également été constaté qu'aucun préjudice ne serait porté aux objectifs de la *Loi sur les statistiques de l'état civil* si l'on supprimait cette exigence.

La décision confirme la position de la Commission des droits de la personne de l'Ontario selon laquelle l'identité de genre doit être reconnue en fonction de l'identité vécue et ne pas dépendre d'une intervention chirurgicale.

Tribunal canadien des droits de la personne, Kavanagh c. Canada (Procureur général), 2001

Tribunal canadien des droits de la personne, décision n° 21, 2001

Dans l'affaire *Kavanagh c. Canada*, le Tribunal canadien des droits de la personne a confirmé que la chirurgie de réassignation sexuelle ne peut être interdite pendant qu'une personne est incarcérée, mais que l'obligation d'adaptation de l'établissement pénal ne garantit pas aux personnes transsexuelles qu'elles seront placées dans l'établissement de leur genre cible avant leur opération.

Références

Congrès du travail du Canada, *Travailleuses et travailleurs en transition : guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*, 2012
documents.clc-ctc.ca/whr/Pride-LGBT/WorkersInTransitionGuide-2011-04-FR.pdf

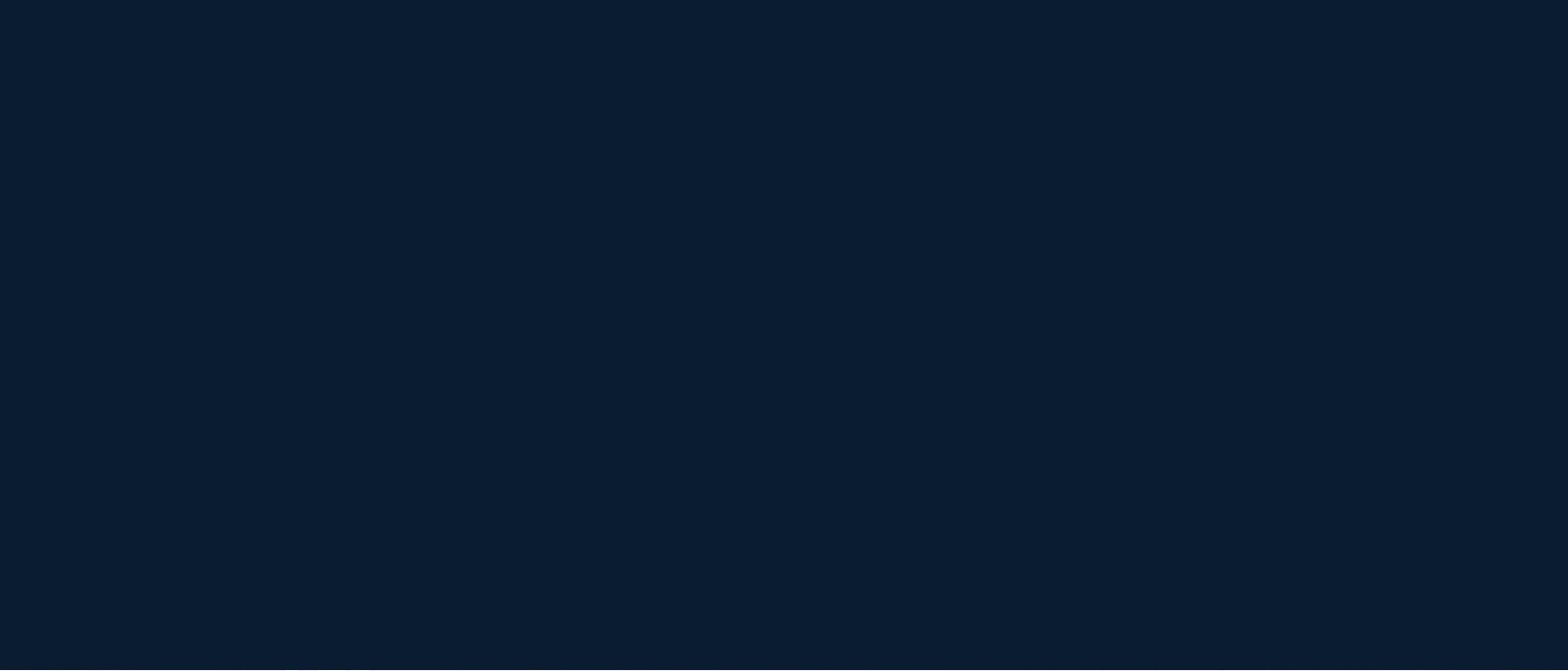
Coronel Villalobos, M., Stiegler S., Frohard-Dourlent H. et Saewyc, E. *A survey of experiences with surgical readiness assessment and gender-affirming surgery among trans people living in Ontario*, 2018
saravyc.sites.olt.ubc.ca/files/2018/03/SARAVYC_TCBC-Report-Care-Survey-V4-Final-WEB.pdf

Drydakis, N., « Trans employees, transitioning, and job satisfaction », *Journal of Vocational Behavior*, 2017
doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.003

Fondation Jasmin Roy, *Sondage réalités LGBT*, 2017
fondationjasminroy.com/initiative/sondage-realites-lgbt/

Province de la Nouvelle-Écosse, *Lignes directrices relatives aux employés transgenres et au genre variant*, 2014
novascotia.ca/psc/employeeCentre/diverseWorkforce/docs/Guidelines-to-Support-Trans-and-Gender-Variant-Employees-fr.pdf

Services publics et Approvisionnement Canada, *Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires*, 2017
tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/guide-et-te-fra.html



syndicatafpc.ca