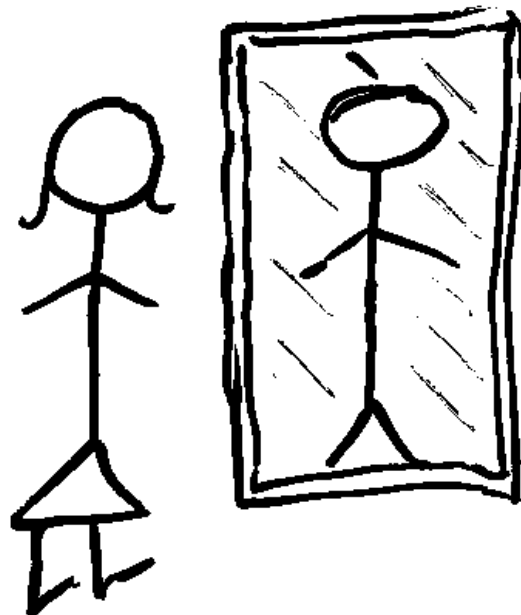




Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre (CSQ)
Centrale des syndicats du Québec
9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec)
H1L 6P3

Transidentité

**Document de réflexion pour entreprendre
une transition en milieu de travail**



Juin 2016

Vous venez, après une longue réflexion de 5, 10, 20, 30, 40... ans, parsemée de souffrance et d'espoir que le malaise identitaire disparaisse de lui-même, de prendre la décision d'entreprendre votre transition dans votre milieu de travail. Tout au long de ce processus, s'échelonnant sur des années, vous aurez besoin d'alliés, de personnes-ressources, du Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre (CSQ), de votre syndicat et de votre employeur pour vous soutenir. N'oubliez pas que chaque parcours est unique.

Pour une personne trans, la transition est une étape cruciale qui marque le début de la vie qu'elle a toujours voulu vivre. Elle peut toutefois comporter son lot de difficultés, surtout en milieu de travail. **Ce document a pour objectif de vous fournir quelques informations pour nourrir votre réflexion** et de vous aider à entreprendre votre transition en milieu de travail. Bref, réaliser votre propre parcours.

Voici ce que vous trouverez dans ce document :

- Un bref historique des changements législatifs adoptés au Québec pour assurer le respect des droits des personnes trans;
- Les principales caractéristiques de la transition et des changements physiques qui l'accompagnent;
- Quelques indications sur le plan de transition que vous avez tout avantage à mettre en place avec l'aide nécessaire;
- Les obligations de l'employeur et du syndicat ainsi que des pistes de solution en cas d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination;
- Une liste utile de définitions de termes est présentée en annexe.

Bonne lecture!

1. Sur le plan législatif, où en sommes-nous au Québec?

Le Québec est reconnu comme chef de file dans la défense des droits des personnes LGBT. Plusieurs avancées ont été faites en ce qui concerne plus particulièrement les personnes trans. Nous en rappelons ici les principaux jalons.

En 1998, le Tribunal des droits de la personne a conclu que la protection contre la discrimination fondée sur le sexe incluait aussi le transsexualisme¹. Le Tribunal déclara que la discrimination basée sur le fait qu'une personne est « transsexuelle » est une discrimination fondée sur le « sexe », peu importe si la dernière étape de la transition est franchie ou non.

En 2013, l'Assemblée nationale du Québec adoptait le projet de loi n° 35, modifiant le Code civil en éliminant l'exigence de subir des traitements médicaux et des interventions chirurgicales pour demander et obtenir le changement de la mention de sexe figurant à l'acte de naissance. Cette disposition s'appliquait uniquement à une personne majeure (âgée de 18 ans et plus).

Depuis le 1^{er} octobre 2015, le gouvernement a adopté le Règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil afin de mettre en application le projet de loi n° 35. **L'adulte n'a plus l'obligation de subir des traitements médicaux et des interventions chirurgicales pour demander et obtenir le changement de mention de sexe figurant à son acte de naissance.**

Dans ce cas, la personne doit fournir une déclaration sous serment attestant que :

- la mention de sexe qu'elle demande est celle qui correspond le mieux à son identité sexuelle;
- elle assume et continuera d'assumer cette identité sexuelle;
- elle comprend le sérieux de sa démarche;
- sa demande est volontaire et son consentement est libre et éclairé. À cette déclaration doit être jointe celle d'une personne majeure qui atteste la connaître depuis au moins un an et qui reconnaît le sérieux de la demande.

Le 10 juin 2016, l'Assemblée nationale du Québec adoptait à l'unanimité le projet de loi n° 103 - Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres². Cette loi a modifié la Charte québécoise des droits et libertés de la personne pour ajouter à l'article 10 « **l'identité de genre** » et

¹ TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.L.) c. Maison des jeunes et C.T. et A.T.*, [1998] R.J.Q. 2549, CanLII 28 (QC T.D.P.). [En ligne]. [www.tribunaux.qc.ca/tdp/bilanactivites/bilan2009-10_20ans.pdf], (consulté en juin 2016), p. 12

² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2016). *Projet de loi n° 103 - Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres*, Éditeur officiel du Québec, [En ligne]. [www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-103-41-1.html], (consulté en juin 2016).

« **l'expression de genre** » aux motifs de discrimination interdits afin de conférer une protection explicite aux personnes transgenres.

Conséquemment, depuis le 10 juin 2016, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (articles 10 et 10.1) dit ceci³ :

- Art. 10 : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, **l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle**, la grossesse, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

- Art. 10.1 : Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

En plus de faire avancer la cause des personnes trans au Québec, la mise en place de ces encadrements légaux permet de sensibiliser la population à ce que vivent les personnes trans et au fait que le transgenrisme est une réalité dans bien des milieux. Bien qu'il reste encore du chemin à parcourir, cela représente de belles avancées.

2. Principales caractéristiques de la transition

La transition consiste en un processus de changement de nom ou d'une identité sexuelle à une autre ou à un changement de sexe. Chaque personne a son propre cheminement. **Un processus de transformation physique, psychologique, émotionnelle et spirituelle** visant l'épanouissement complet de l'individu transsexuel s'opère.

Il existe trois types de transition :

- Sociale;
- Légale;
- Médicale/chirurgicale.

³ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, (2016). *Projet de loi n° 103 - Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres*, [En ligne]. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2016C19F.PDF], (Consulté en juin 2016).

La transition est marquée par des stress considérables :

- Pertes, deuils (famille, proches, emploi, statut social);
- Personne perçue comme marginale ou souffrant de « maladie mentale »;
- Augmentation du risque d'être la cible de violence.

La transition est marquée aussi par des gains considérables :

- ↑ Authenticité;
- ↑ Intimité et proximité affective;
- ↑ Énergie;
- ↑ Créativité;
- ↑ Estime de soi;
- ↑ Capacité de se projeter dans l'avenir.

3. Les changements physiques

La transition peut s'accompagner de différentes transformations physiques qui peuvent se manifester dépendamment des personnes. Voici les transformations physiques **possibles** :

Transition « femme vers homme »

- Hormonothérapie : changements de la voix, pilosité, muscles, cheveux, libido, morphologie du visage, émotions
- Reconstruction de la poitrine
- Hystérectomie
- Chirurgie génitale

Transition « homme vers femme »

- Hormonothérapie : diminution de la masse musculaire, redistribution des graisses, poussée des seins, changements au visage, à la peau, aux cheveux, émotionnels
- Traitements laser/électrolyse
- Travail de la voix
- Chirurgie capillaire
- Féminisation faciale
- Implants mammaires
- Chirurgie génitale

4. Des personnes pour vous accompagner

Il est primordial pour vous d'identifier des alliés dans votre milieu de travail ainsi que des personnes-ressources pouvant vous accompagner tout au long de votre processus de transition.

Il existe aussi des organismes communautaires répondant aux questions liées à la transidentité, notamment :

- **Aide aux trans du Québec (ATQ)**

Cet organisme a pour but d'aider les personnes transsexuelles au tout début de leur cheminement. L'ATQ peut servir de premier contact pour parler de leur grand secret, de leur identité sexuelle. Soutenir ces personnes tout au long de leur transition ainsi qu'après la chirurgie de changement de sexe. Conseiller la personne transsexuelle sur les plans physique et psychologique en la jumelant avec une consœur ou un confrère ayant vécu une situation similaire. Aider et écouter celles et ceux, majoritairement les jeunes, qui sont frappés par ce phénomène qui peut devenir dramatique, s'il n'y a pas de ressources disponibles ou d'écoute, surtout quand la famille ou les proches ne sont pas sensibilisés.

Vous trouverez chez Aide aux trans du Québec :

- un centre confidentiel non anonyme;
- une relation d'aide et d'écoute;
- un centre d'aidantes et aidants naturels transsexuels;
- un centre de conscientisation et de sensibilisation sociale.

Pour consulter le site Web : www.atq1980.org/

- **Action Santé Travesti(e)s et Transsexuel(le)s du Québec (ASTTeQ)**

Cet organisme a pour mission de favoriser la santé et le bien-être des personnes trans par l'intermédiaire du soutien par les pairs et de la militance, de l'éducation et de la sensibilisation, de l'empowerment et de la mobilisation.

Les services offerts sont notamment :

- le soutien par les pairs et l'accompagnement;
- des rencontres hebdomadaires;
- de l'information, des ressources et des références;
- des ateliers de formation.

Pour visiter le site Web de l'organisme : www.astteq.org/fr/

- **Mouvement d'Aide et d'INformation Sida Bas-Saint-Laurent (M.A.I.N.S. Bas-Saint-Laurent)**

Il s'agit d'un organisme communautaire qui intervient sur la problématique du VIH/sida dans les régions du Bas-Saint-Laurent, de la Gaspésie et des Iles-de-la-Madeleine. Il offre des services de soutien psychosocial, d'accompagnement, de défense des droits, d'aide matérielle et de références aux personnes LGBT. Il a également développé une expertise pour venir en aide aux personnes trans.

Les services offerts sont notamment :

- de l'information;
- de la sensibilisation;
- du soutien;
- de la prévention et de la formation.

Pour consulter le site Web : www.mainsbsl.qc.ca/

N'hésitez surtout pas à faire appel à eux!

5. Le plan de transition : un outil indispensable

L'une des conditions de succès pour une transition harmonieuse en milieu de travail consiste en une bonne planification. En ce sens, il est important, voire nécessaire, de convenir d'un plan de transition avec votre employeur, vos alliés, votre syndicat et les personnes-ressources qui vous accompagneront.

Voici des suggestions afin de vous guider dans l'élaboration d'un plan de transition :

- Expliquez vos attentes et précisez le soutien dont vous avez besoin.
- Faites-vous rassurer sur la confidentialité de votre démarche.
- Informez votre syndicat ou la personne représentante syndicale responsable du dossier LGBT.
- Informez votre employeur de vos besoins au regard des toilettes et des vestiaires.
- Informez votre employeur de votre nouveau prénom et du moment où vous voulez qu'il soit annoncé et utilisé. L'utilisation du pronom approprié se référant au nouveau prénom est incontestable.
- Informez votre employeur des dates importantes de votre transition (rendez-vous médicaux, chirurgie...)
- Rapportez rapidement tout problème lié au harcèlement ou à la discrimination. Expliquez la situation et soumettez les correctifs que vous souhaitez.
- Présentez les billets médicaux demandés comme l'exige la convention collective.
- Élaborez avec vos alliés ou personnes-ressources une stratégie afin de prévoir des solutions de rechange, si jamais les choses se compliquaient durant le processus.

6. Obligation de l'employeur

Prévenir la discrimination et le harcèlement, c'est une obligation de l'employeur!

Il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place les conditions qui permettront à la personne en transition de se sentir accueillie, de demeurer pleinement disponible pour son travail et qui préserveront la qualité des relations entre collègues.

Toute travailleuse ou tout travailleur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (article 81.19 de la Loi sur les normes du travail (LNT)). Toute personne a droit à la dignité au travail. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, la faire cesser. Noter que l'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait, en soi, l'exonérer de son obligation.

Le harcèlement ou la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre est interdit par la Charte des droits et libertés de la personne, puisqu'elle énonce que nul ne doit harceler une personne en raison d'un des motifs prévus à l'article 10 de la Charte. Afin de respecter la Charte, les employeurs ont aussi la responsabilité de s'assurer que leurs politiques et pratiques en gestion des ressources humaines ne sont pas discriminatoires⁴.

L'employeur doit se doter d'une politique pour contrer le harcèlement et toute autre forme de violence. Il est possible que cette politique prévoie des sanctions s'appliquant aux personnes responsables de comportements indésirables. Cette politique de l'employeur doit être connue de l'ensemble du personnel. L'employeur devrait tenir des activités de sensibilisation et d'information. Elle crée ainsi les conditions favorables à l'implantation d'un processus de prévention. L'engagement de la direction doit être constant, connu de tout le personnel et rappelé régulièrement. Il doit s'inscrire dans la politique d'entreprise et se traduire par des actions concrètes, crédibles et efficaces⁵.

L'employeur doit prévenir toute situation de harcèlement par des moyens raisonnables et agir pour mettre fin à tout harcèlement dès qu'il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires⁶.

⁴ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2014). *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*, Document réalisé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et par le ministère du Travail, 20 p.

⁵ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Harcèlement psychologique*, [En ligne]. www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/ (Consulté en juin 2016).

⁶ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2014). *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*, Document réalisé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et par le ministère du Travail, p. 8

7. Obligation du syndicat

Pour sa part, le syndicat est bien placé pour défendre les droits de la personne trans et pour contribuer à instaurer un climat basé sur les valeurs fondamentales qu'il défend : égalité, solidarité, justice, liberté et coopération.

Les syndicats, par l'entremise de ses représentantes et représentants syndicaux, ont l'obligation légale et morale de défendre tous leurs membres, principalement les droits des minorités en milieu de travail.

8. Des droits et des recours

Comme nous l'avons évoqué plus haut, la transition en milieu de travail peut comporter certaines difficultés. Cette période peut placer la personne dans une position de vulnérabilité et, dans certains cas, cela peut aller jusqu'à entraîner de l'intimidation, du harcèlement ou de la discrimination à son égard.

Vos droits et vos recours se retrouvent notamment dans :

- la convention collective;
- la Charte des droits et libertés de la personne;
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- la Loi sur les normes du travail (LNT).

Un milieu de travail sain, sécuritaire, exempt d'intimidation, de violence, de harcèlement, d'homophobie ou de transphobie, c'est un droit⁷. En vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, toute personne a droit d'être traitée en pleine égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur un des motifs prévus à l'article de la Charte, notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.

Pour sa part, la Loi sur la santé et la sécurité du travail énonce, pour les travailleuses et travailleurs, le droit à des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique⁸.

⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2014). *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*, Document réalisé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et par le ministère du Travail, 20 p.

⁸ ALLAIRE, Luc, et autres (2012). *Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation – La violence laisse des traces. Il faut s'en occuper !*, Centrale des syndicats du Québec, p. 32

8.1 Que faire si une situation d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination se présente au travail?

Dans la mesure du possible, il vous faut monter un dossier.

Voici quelques actions que vous pouvez poser pour faire face à cette situation :

- Dites clairement à la personne qui a un comportement non désiré que vous souhaitez qu'elle cesse immédiatement;
- Montez votre dossier en prenant en note des faits vérifiables : les personnes présentes lors de l'incident, le lieu et l'heure où est survenu l'incident, les actions ou propos tenus qui pourraient correspondre à de l'intimidation, du harcèlement ou à de la discrimination, vérifiez les faits auprès des personnes témoins, et ce, chaque fois que vous subissez du harcèlement;
- Parlez du problème avec une personne de confiance. Évitez de vous isoler;
- Communiquez avec votre syndicat ou la personne représentante syndicale responsable du dossier LGBT et développez avec elle une stratégie d'intervention;
- Portez la situation à la connaissance de la direction des ressources humaines, si vous estimez être victime de discrimination ou de harcèlement⁹.

N'oubliez pas qu'en cas d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination, des recours sont prévus à votre convention collective. Dans ce cas, consultez votre syndicat ou votre association syndicale. De plus, vous pouvez communiquer avec le Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) à l'adresse suivante : www.diversite.lacsq.org. Ce même Comité pourra également vous aider si vous sentez des résistances de la part de votre syndicat.

⁹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2014). *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*, Document réalisé par Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et par le ministère du Travail, p. 16.

Annexe 1 – Définitions

Dysphorie de genre : Diagnostic clinique qui confirme de manière officielle un désaccord entre le sexe biologique et l'identité de genre d'une personne¹⁰.

Expression de genre : Extériorisation de son identité de genre, indépendamment de son sexe assigné à la naissance ou biologique (exprimée par l'habillement, les façons de se comporter et d'interagir, etc.).

Femme trans : (« homme vers femme ») Femme ayant effectué une transition depuis un corps dont le sexe assigné à la naissance n'était pas féminin (femme transsexuelle ou transgenre).

Homme trans : (« femme vers homme ») Homme ayant effectué une transition depuis un corps dont le sexe assigné à la naissance n'était pas masculin (homme transsexuel ou transgenre)

Genre : Le genre fait référence à l'identité sexuelle et non au sexe biologique d'une personne.

Identité de genre : Expérience individuelle du genre d'une personne qui peut correspondre ou non à son sexe biologique ou assigné à la naissance. Une personne peut ainsi s'identifier comme homme, femme ou encore se situer quelque part entre ces deux pôles, et ce, indépendamment de son sexe biologique :

- Un homme transsexuel (sexe féminin de naissance);
- Une femme transsexuelle (sexe masculin de naissance);
- L'expérience interne d'être un gars ou une fille ou un homme ou une femme;
- Associée à un degré variable de sentiment de bien-être et d'harmonie à l'intérieur de soi ou d'un sentiment de conflit interne;
- Fixée à partir de l'enfance et parfois de la petite enfance;
- De nombreuses cultures conçoivent l'identité sexuelle sur une échelle graduée, plutôt que de façon binaire (gars ou fille)... et parfois même dissociée entièrement des caractéristiques sexuelles secondaires.

Personne transgenre : Personne dont l'identité de genre ou le sexe biologique se situe en dehors du binarisme homme-femme, qui ne s'identifie pas à son sexe assigné à la naissance ou qui a entamé un processus afin de faire mieux correspondre son expression de genre et son identité de genre.

¹⁰ CHAMBRE DE COMMERCE GAIE DU QUÉBEC (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail* [En ligne]. [cclgbtq.org/wp-content/uploads/2015/02/Lexique-LGBT.pdf], (Consulté en juin 2016), 26 p.

Personne transsexuelle : Personne ayant complété une transition afin de faire mieux correspondre son sexe biologique et son identité de genre. Les démarches entreprises dans le cadre d'une transition peuvent être d'ordre médical, social et légal. La présence d'un processus hormono-chirurgical distingue généralement, mais pas nécessairement, les transsexuelles des transgenres.

Sexe : Le sexe fait référence aux organes génitaux de la personne (mâle ou femelle).

Transidentité : Décalage entre le sexe biologique et l'identité de genre, ressenti à différents degrés par les transsexuelles, les transgenres et certaines personnes queers. La démarche entreprise par les personnes transidentitaires pour acquérir la reconnaissance sociale de leur identité de genre peut ou non être accompagnée de modifications corporelles variables et de changements d'ordre légal.

Transphobie : Dégoût, haine, crainte ou rejet de la transidentité, des personnes transgenres, transsexuelles ou travesties. La transphobie inclut toute attitude ou pratique discriminatoire, directe ou indirecte, envers les personnes dont l'identité de genre n'est pas perçue comme étant en accord avec leur sexe biologique ou encore qui n'est pas conforme aux normes en vigueur.

Document réalisé avec la collaboration de Benoît Boisvert.