



SOUTIEN AUX EMPLOYÉS TRANSGENRES :

Guide à l'intention des employés
et des gestionnaires

Soutien aux employés transgenres :

Guide à l'intention des employés et des gestionnaires

Sur cette page

Soutien aux employés transgenres.....	1
guide à l'intention des employés et des gestionnaires	2
Remerciements.....	4
Avant-propos des champions de la diversité.....	4
Avis de non-responsabilité et remarques.....	5
Introduction	6
Objet	6
Voici l'histoire d'Ève, une employée de la fonction publique fédérale.....	7
Rôles.....	10
Les administrateurs généraux.....	10
Les gestionnaires.....	11
Les employés.....	11
Les syndicats	11
Ressources humaines.....	11
Questions et points à considérer	12
Confidentialité.....	12
Noms et pronoms	12
Codes relatifs à la tenue vestimentaire	13
Uniformes.....	13
Affectations et tâches	14
Toilettes et vestiaires	14
L'histoire de Ben, un employé de la fonction publique fédérale à la retraite	15
Processus de transition au travail.....	16
Pour commencer.....	17
Aviser la direction	17
Informers les collègues.....	18
Période de transition	18

Après la transition	19
Changement de nom et d'identité sexuelle.....	19
Changement de nom sur le certificat de naissance	19
Modification du nom ou du marqueur de genre pour les ressources humaines et la rémunération	20
Changement d'adresse de courriel	21
Aspects médicaux à prendre en considération.....	21
Thérapie vocale.....	21
Traitement hormonal substitutif	22
Demande de congés.....	23
Conclusion.....	24
Annexe A : Terminologie.....	25
Annexe B : Modèle de transition de genre	27
Annexe C : Exemple d'une lettre aux collègues.....	29
Annexe D : Lois fédérales.....	30
Charte canadienne des droits et libertés	30
Loi canadienne sur les droits de la personne.....	30
Loi sur la protection des renseignements personnels	30
Annexe E : Jurisprudence	30
Ferris versus Office and Technical Employees Union, Local 15 (disponible en anglais seulement)	31
M.L. and Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec contre Maison des jeunes	32
Sheridan contre Sanctuary Investments Ltd. (disponible en anglais seulement).....	32
Montreuil contre Banque Nationale du Canada	32
Kimberly Nixon contre Vancouver Rape Relief Society	33
Hogan, Stonehouse, AB et McDonald contre 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	33
A.B. contre le ministère des Transports et Services gouvernementaux.....	34
CF v Alberta (disponible en anglais seulement).....	34
XY v Ontario (Minister of Government and Consumer Services), [2012] OHR TD No 715 (disponible en anglais seulement)	34
Vancouver Rape Relief versus British Columbia Human Rights (disponible en anglais seulement).....	35
Kavanagh contre Canada (Procureur général), [2001] CHR D No. 21	36
Annexe F : Histoire des lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, en questionnement, bi-spirituel+ au Canada et à la fonction publique fédérale.....	36
Annexe G : Ressources	37
Références	40

Remerciements

Un grand merci à tous ceux qui ont travaillé à l'élaboration du présent guide dans le but de créer un milieu de travail inclusif, sûr et empreint de respect.

Le présent guide a été élaboré par un groupe de travail :

Paul Beaudry, Bureau de la gestion des conflits en milieu de travail, Services publics et Approvisionnement Canada

Heni Nadel, Programme d'aide aux employés et à l'organisation, Services publics et Approvisionnement Canada

Jennifer Touhey, Relations de travail, Services publics et Approvisionnement Canada

Geneviève Francoeur, Programme de gestion d'invalidité, Services publics et Approvisionnement Canada

Shelley Adams, Équité en matière d'emploi et Diversité, Services publics et Approvisionnement Canada

Kara Lafleur, Équité en matière d'emploi et Diversité, Services publics et Approvisionnement Canada

Marylaine Choquette, Équité en matière d'emploi et Diversité, Services publics et Approvisionnement Canada

Vanessa Hermans, Équité en matière d'emploi et Diversité, Services publics et Approvisionnement Canada

Christine Forgrave, Réseau FIERTÉ au travail, Services publics et Approvisionnement Canada

André Proulx, Réseau FIERTÉ au travail, Services publics et Approvisionnement Canada

Gordon Bulmer, représentant de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), Services publics et Approvisionnement Canada

Lori Walton, représentante du Syndicat des services gouvernementaux (SSG), Services publics et Approvisionnement Canada

Assia Turenne, représentante de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), Services publics et Approvisionnement Canada

Mia Sigouin, Services de voyage partagés, Services publics et Approvisionnement Canada

Emmanuelle Gallays, Affaires publiques, Services publics et Approvisionnement Canada

Kate Hart, Passeport Canada

Avant-propos des cochampions de la diversité

En tant que cochampions de la diversité à Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), nous sommes fiers de présenter le document intitulé Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires. Nous croyons fermement en un milieu de travail qui reflète nos valeurs et nos principes éthiques. Notre relation avec la population canadienne doit être empreinte de respect, de dignité et d'équité, valeurs qui contribuent à un milieu de travail sûr et sain propice à l'engagement, à l'ouverture et à la transparence. Notre esprit d'innovation procède de la diversité de notre population et des idées qui en émanent.

Nous appuyons les comportements attendus ci-après :

- traiter chaque personne avec respect et équité
- valoriser la diversité et l'avantage que présentent les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée
- favoriser l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains, exempts de harcèlement et de discrimination
- travailler ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence, qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse

Nous avons la chance d'avoir, au sein du Ministère, le Réseau FIERTÉ au travail, qui a contribué considérablement, au cours des dernières années, à sensibiliser les employés aux communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, transsexuelles, allosexuelles et bispirituelles (LGBTQ2+). Cependant, le processus de transition vers une nouvelle identité sexuelle est un domaine sur lequel nous n'avons pas axé suffisamment d'efforts par le passé. Nous espérons que le présent guide fournira des renseignements utiles qui aideront les employés et les gestionnaires au cours de ce processus, afin d'assurer un milieu de travail sain et sûr fondé sur le respect.

À ceux d'entre vous qui ont entrepris un changement de sexe, nous vous offrons notre soutien et nos meilleurs vœux. Nous souhaitons également remercier les gestionnaires qui assistent leurs employés tout au long de leur transition.

Alfred MacLeod

Sous-ministre adjoint, Examen de la Société canadienne des postes

Randal Cripps

Directeur général régional, Région de l'Ouest

Avis de non-responsabilité et remarques

- Le présent document est réservé à l'**usage exclusif de SPAC**
- Il s'agit d'un guide qui vise uniquement à décrire des pratiques exemplaires. Il n'est contraignant pour personne, et son contenu ne doit pas être considéré comme un avis juridique
- Aucune des recommandations contenues dans le présent document ne doit être confondue avec un avis médical. Veuillez demander conseil à votre médecin ou à un professionnel de la santé pour toute question médicale
- SPAC n'est en aucun cas responsable des opinions de tierces parties exprimées dans le présent guide

Document évolutif

En raison de l'évolution prévue de la loi actuelle sur les questions de genre, le présent document sera revu d'ici un an, au besoin.

Langue

Veillez garder à l'esprit que le vocabulaire et les définitions évoluent en permanence. Bien qu'une attention particulière ait été portée dans l'ensemble des lignes directrices pour garantir leur caractère respectueux et inclusif, le langage peut avoir évolué depuis la création du présent document. Par conséquent, certains libellés peuvent ne pas refléter la terminologie en vigueur au moment de la lecture.

Les définitions et la terminologie fournies dans ce guide ne visent pas à étiqueter les personnes, mais plutôt à aider les employés et les gestionnaires à comprendre certains termes qui pourraient être utilisés dans le cadre du travail avec des personnes transgenres ou en transition. Il est important que ces personnes puissent nous dire quels mots elles aimeraient qu'on utilise pour les désigner et pour décrire leur situation. Cette démarche favorise le respect en milieu de travail.

On fournira des renseignements supplémentaires sur le langage inclusif. SPAC s'efforce délibérément d'utiliser un langage inclusif dans toutes ses communications (internes et externes) pour ne pas renforcer les stéréotypes et les suppositions sur le sexe des gens effectuant divers rôles.

Introduction

Si vous êtes une personne transgenre, si l'un de vos collègues ou de vos employés est transgenre ou, encore, si vous avez à cœur d'assurer un milieu de travail ouvert, diversifié et positif au sein de SPAC pour que chaque employé se sente apprécié, respecté et compris, le présent guide a été conçu pour vous. À mon avis, tous les employés de SPAC tireront profit de sa lecture. Il s'agit d'un document complet, approfondi et puissant, écrit par un groupe de travail diversifié et bien équilibré.

Christine Forgrave

Présidente du Réseau FIERTÉ au travail de SPAC

Objet

SPAC s'est engagé à adopter des pratiques d'emploi équitables qui favorisent la participation de tous. L'objet du présent guide est donc de favoriser un environnement de travail sûr, empreint de respect et inclusif pour tous les employés, y compris les employés transgenres et au genre variant. À SPAC, les employés et les gestionnaires ont l'obligation commune de promouvoir la dignité, le respect et l'équité des employés transgenres et au genre variant en suivant les présentes lignes directrices.

Le respect est l'une des valeurs essentielles du Ministère relativement au traitement de collègues et d'employés. La réaction d'un collègue ou d'un gestionnaire peut avoir de

grandes répercussions sur la réussite de la transition d'une personne. Les objectifs de ce guide sont :

- communiquer des renseignements et des meilleures pratiques dans des cas de transition
- définir les normes de conduite appropriées des employés
- fournir une liste de ressources

Voici l'histoire d'Ève, une employée de la fonction publique fédérale

L'histoire suivante, qui est un témoignage personnel touchant et inspirant d'une employée de SPAC, donne bien le ton au présent guide. Il faut du courage pour s'ouvrir ainsi, mais cette histoire sera certainement d'une grande utilité pour ceux qui auront à vivre des choses semblables à l'avenir.

Bonjour,

Je m'appelle Ève, mais quand je suis née, ils m'ont nommée Nicolas. Je n'ai rien contre ce nom sauf le fait qu'il s'agit d'un nom de garçon et que je ne suis pas un garçon. Je suis une fille.

Alors, pourquoi mes parents m'ont-ils donné ce nom? Eh bien... mon corps était celui d'un petit garçon, mais mon cerveau était celui d'une petite fille. Bien sûr, mes parents ne pouvaient pas le savoir.

Aujourd'hui, j'ai 36 ans et j'ai vécu toute ma vie de cette façon. Attendez, permettez-moi de reformuler. J'ai essayé de survivre en vivant de cette façon toute ma vie.

La raison pour laquelle je dis « survivre », c'est parce que j'ai l'impression que je ne vivais pas auparavant. Je vivais déprimée, malheureuse, triste et insatisfaite et j'attendais le jour où tout cela finirait.

D'aussi loin que je me souviens, et mes premiers souvenirs clairs de mon passé remontent à l'âge de 2 ou 3 ans, quand je me regardais, je pensais à qui j'étais et à qui je n'étais pas. Ce que je voyais dans le miroir et ce que les gens voyaient étaient très différents de la façon dont je me sentais à l'intérieur.

Voici une partie de mon histoire.

À l'âge de 5 ans, j'ai commencé lentement à me rendre compte que je ne serais jamais heureuse dans la vie, car j'étais dans le mauvais corps. Rien n'avait de sens. Et c'est à cette époque que j'ai commencé à dire à mes parents que j'aurais aimé ne jamais naître. Je n'ai pas choisi de naître, et je me sentais frustrée et malheureuse. Mais, surtout, j'avais peur de ce que la vie allait être. À l'âge où la plupart des enfants jouent avec des jouets, se font des amis et n'ont aucun sentiment d'introspection, je me demandais déjà comment j'allais vivre ainsi, dans le mauvais corps.

À l'âge de 8 ans, mes parents m'ont envoyée voir un psychologue pour traiter une dépression. À l'époque, je pensais que j'étais seule au monde, qu'il n'y avait personne d'autre dans la même situation. Il m'était impossible de dire à quiconque que j'étais vraiment une fille! Ils auraient certainement dit à mes parents que j'avais un problème profond de santé mentale. Mais, je ne voulais pas être différente, je voulais simplement être moi.

À l'âge de 14 à 15 ans.

Internet! La première fois que je me suis retrouvée seule face à un ordinateur muni d'un accès Internet, j'ai commencé à faire des recherches pour voir s'il y avait des gens comme moi. À l'époque, la plupart du temps, l'image des personnes transgenres n'était pas très flatteuse. J'ai commencé à laisser pousser mes cheveux, et j'ai pensé à en parler à quelqu'un, à n'importe qui, cela n'avait pas d'importance. Je croyais que peu importe à qui j'en parlerais, cette personne finirait par en parler à quelqu'un d'autre, et mon secret serait finalement connu de tous. À ce point-là, je devrais changer de sexe. Mais ensuite? Devrais-je quitter l'école? Allions-nous devoir déménager dans une autre ville?

Je me souviens d'être assise en classe et de regarder mes amis et de m'être demandé ce qu'ils en penseraient. Est-ce qu'ils commenceraient à parler derrière mon dos? Oui, ils le feraient et, pire encore, je savais que personne ne voudrait plus être mon ami. Je serais complètement seule. Ensuite, il y avait les intimidateurs. Certes, je serais victime des intimidateurs, tout comme je l'avais été au primaire parce que je sortais du lot. À l'époque, je ne pouvais pas jouer avec les filles parce que je n'en étais pas une. Quant aux garçons, eh bien, ils couraient après moi pour me battre. Au moins, j'ai appris à courir très vite.

Au secondaire, j'avais peur de le dire à quiconque. J'ai commencé à réfléchir à la façon dont chacun réagirait. Mes amis et mes professeurs, mes parents, ma sœur et l'amie de ma sœur, les gens à l'épicerie, mes tantes et mes oncles, les gens que je connaissais et même les gens que je ne connaissais pas dans la rue. J'ai décidé que je ne pouvais tout simplement pas faire cela, même si je savais que d'autres le faisaient. À l'époque, je n'avais tout simplement pas le courage. Je pensais que c'était moi le « problème ». Que tout le monde était « normal », mais pas moi. Et j'ai décidé que je ne connaîtrais jamais le bonheur. Cette décision m'a hantée durant les 20 années suivantes, au fur et à mesure que les choses empiraient.

Les pensées suicidaires que j'avais à l'âge de 6 ou 7 une fois par semaine ont commencé à me hanter chaque jour. Je gardais même une corde attachée au plafond dans le sous-sol de la maison de mes parents au cas où je trouverais le courage de passer à l'acte. Mais ce courage n'est jamais venu et, à ce jour, je me demande si c'était vraiment parce que je n'avais pas le courage de m'enlever la vie ou si c'était parce que j'avais encore dans mon cœur une lueur d'espoir qu'un jour je trouverais le bonheur.

À l'âge de 16 ans : Début de l'anxiété et de l'hypertension artérielle.

À l'âge de 18 ans : Je commence à prendre des antidépresseurs.

De 19 à 30 ans : Ces années ont été les plus horribles de ma vie.

De 31 à 34 ans : Je rencontre ma femme et passe ces années-là avec la personne la plus merveilleuse au monde. J'avais tout ce que je pensais qu'il fallait pour être heureux, mais le bonheur m'échappait toujours, car je vivais encore dans le mensonge.

À l'âge de 35 ans : Ma tension artérielle était en moyenne de 185 sur 112; les résultats les plus élevés que je n'ai jamais eus. J'étais épuisée et déprimée. Pour la première fois, j'ai compris que je n'aurais pas à me tuer après tout, car le stress et l'anxiété que je vivais continuellement me tuaient à petit feu. C'est alors que je me suis rendu compte qu'il ne me restait qu'un seul choix. Je devais trouver le courage de changer de sexe.

J'ai pris quatre mois de congé. Pendant ce temps, j'ai envisagé de quitter le poste que j'aimais, car je ne pouvais pas supporter l'idée de le dire à mes collègues. Cependant, changer de sexe coûte cher même si vous avez une assurance. De plus, j'avais vraiment besoin de ce travail.

Au cours de ces quatre mois, je me suis créé des centaines de scénarios, imaginant comment les gens réagiraient. Des collègues aux commissionnaires en bas, jusqu'au garçon du dépanneur, tout comme je l'avais fait quand j'étais au secondaire. La différence, cette fois, c'est que j'avais décidé de passer à l'acte, de retourner au travail et de dire à tout le monde qui j'étais vraiment.

Je voulais vous raconter un peu ce qu'était ma vie avant de décider de « sortir du placard » et de m'affirmer comme transgenre, afin que vous puissiez comprendre ce qui s'est passé ensuite. La vie n'est pas facile lorsque vous vivez dans un corps qui ne correspond pas à qui vous êtes. Je peux vous assurer que tout employé qui entame une transition a déjà fait tout son possible pour lutter contre ce sentiment, même au prix de son bonheur. Cependant, en réalité, vous ne pouvez pas être autre chose que ce que vous êtes vraiment. Cela ne disparaît jamais et ne s'efface pas avec le temps.

Quand j'ai rencontré ma gestionnaire pour lui dire ce que je faisais et la raison pour laquelle je le faisais, elle a simplement compris et ne m'a pas jugée. Elle a fait tout son possible pour me soutenir, et cela, dans le plus grand respect. Sans sa réaction initiale et son soutien continu, je ne serais pas en train d'écrire ces mots et je ne travaillerais probablement plus pour le gouvernement du Canada. Elle a changé mon point de vue sur beaucoup de choses. Elle a fait toute une différence dans ma vie et, grâce à cela, j'espère pouvoir aider d'autres personnes comme elle m'a aidée.

Les collègues et les gestionnaires que je craignais tellement se sont révélés être mes plus grands alliés dans le moment le plus difficile de ma vie. Je sauvais ma propre vie en reconnaissant finalement qui j'étais vraiment. Mais pour ce faire, il m'a fallu beaucoup de courage et la conviction d'être acceptée par mes collègues. À mon grand étonnement et soulagement, ils ne m'ont pas seulement acceptée, ils m'ont encouragée. Ils ont compris à quel point cela était important pour moi, et ont décidé de me soutenir et d'être à mes côtés tout au long de ce périple. Tout un chacun a fait une différence dans ma vie. Je n'oublierai jamais cela et je chérirai tous ces gens pour le reste de ma vie.

Changer de sexe est loin d'être facile. L'employé qui change de sexe n'aura pas l'approbation de tous ceux qui l'entourent, que ce soit les membres de sa famille, ses amis ou même la société, dans une certaine mesure. Mais les collègues de travail peuvent faire

du lieu de travail un endroit sûr pour eux. Un endroit où ils se sentent respectés et compris. Et même souvent, le seul endroit où ils peuvent se sentir vraiment à l'aise.

Le gestionnaire devrait prendre le temps de discuter avec l'employé de la manière dont il souhaite procéder aux différentes étapes de la transition. Il est important de laisser l'employé décider comment et quand il veut faire les choses. N'oubliez pas que c'est là un moment palpitant pour l'employé en transition, un moment où il devient finalement la personne qu'il a toujours été. Toutefois, c'est l'employé qui doit décider du déroulement de cette situation.

Voici quelques conseils à l'intention des employés qui envisagent une transition : Personnellement, j'ai décidé d'être franche avec mes collègues de travail et de leur dire la vérité peu de temps après avoir commencé le traitement hormonal. Je voulais simplement qu'ils le sachent tout de suite, afin que je me sente à l'aise de passer aux étapes suivantes lorsque j'en aurais envie. Cela n'est pas le seul moyen de « sortir du placard » au travail, et je suis certaine que d'autres façons fonctionnent tout aussi bien. Mais pour moi, le dire à mes collègues tout de suite était important pour deux raisons.

La première, c'est que je ne pouvais pas mentir plus longtemps au sujet de qui j'étais. Je ne voulais pas qu'ils se posent des questions une fois que les changements commenceraient à apparaître. La deuxième raison, c'est que je savais que le voyage ne serait pas facile, et je voulais savoir qui étaient mes alliés sur mon lieu de travail.

J'ai été agréablement surprise par la réaction de tous. C'était mille fois mieux que ce que j'avais imaginé. Quelques-uns s'intéressaient à l'aspect scientifique des changements, d'autres étaient simplement heureux pour moi. Ce n'est pas tous les jours que les employés ont la possibilité de voir une personne se recomposer devant leurs yeux.

Et, dans votre vie quotidienne, souriez! Personne ne peut vous reprocher quoi que ce soit quand on commence à voir une version améliorée de vous-même. Commencez à prendre des mesures lorsque vous vous sentez prêt et soyez fier de vous-même, soyez fier d'être si courageux. Sachez que je suis aussi fière de vous.

La voie à suivre ne sera pas facile. Il y aura des hauts et des bas, mais à la fin, tout cela en vaudra la peine. Chérissez tous les moments de votre transition mais, surtout, soyez heureux, car la vie peut vous apporter des choses incroyables lorsque vous vous sentez vivre pour la première fois.

Maintenant, quand je ferme les yeux, je souris. Je souris parce que je sais que la prochaine fois que je les ouvrirai, enfin, mon esprit et mon apparence ne feront plus qu'un.

Rôles

Les rôles et responsabilités pour tous ceux qui participent au processus de transition.

Les administrateurs généraux

Les administrateurs généraux sont chargés de défendre et de modéliser le respect des droits de la personne ainsi que d'établir un environnement empreint de respect pour tous

les employés et qui affirme les valeurs que sont la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Ils leur reviennent de faire preuve de leadership et d'engagement en tenant tous les niveaux de direction responsables d'un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.

Les gestionnaires

On s'attend à ce que les gestionnaires communiquent ouvertement, respectueusement et honnêtement avec les employés, tout en employant divers outils et en mettant l'accent sur la communication face à face. Ils leur incombent d'offrir aux employés l'occasion d'exprimer leur point de vue dans le respect. Les gestionnaires font preuve d'un leadership qui inspire, motive et appuie les employés. Ils cultivent la diversité, de même qu'un environnement de travail inclusif et empreint de respect, exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. Ils soutiennent les objectifs personnels des employés et la conciliation travail-vie personnelle sans nuire au rendement ni aux besoins opérationnels et organisationnels. Ils veillent à la protection des employés en matière de santé et de sécurité au travail et favorisent une culture du mieux-être fondée sur les droits de la personne.

Les employés

Il incombe aux employés de soutenir la création d'un environnement de travail sain et sécuritaire qui favorise le mieux-être des personnes et de l'organisation. On s'attend à ce qu'ils accomplissent leur travail d'une manière qui respecte les droits de la personne et la diversité des valeurs.

Les syndicatsⁱ

Les syndicats sont chargés de défendre les droits des membres transgenres et de s'assurer qu'ils ont le soutien dont ils ont besoin avant, pendant et après la transition. Le syndicat veillera à ce que l'employé soit traité avec respect en ce qui concerne le congé médical, les installations indiquées et appropriées, les changements devant être apportés aux documents touchant l'identité ainsi que les avantages sociaux.

Le syndicat a le devoir de tenir la direction responsable de créer un milieu de travail exempt de harcèlement et qui favorise la justice socialeⁱⁱ. Ensemble, l'employeur, le syndicat et l'employé s'emploieront à résoudre les problèmes qui pourraient survenir durant la transition.

Ressources humaines

Dans le cadre de l'engagement de SPAC visant à créer un milieu de travail qui favorise la diversité et l'inclusion, tous les membres de la Direction générale des ressources humaines se sont rassemblés pour offrir des conseils harmonisés à l'appui du présent guide, conseils sur le mieux-être, la diversité, l'équité en matière d'emploi, les relations de travail, le Programme d'aide aux employés et à l'organisation, etc.

Questions et points à considérerⁱⁱⁱ

Éléments à considérer dans le processus de transition.

Confidentialité

La divulgation du statut de transgenre peut exposer une personne à la discrimination et à la violence et, dans certains cas, mettre sa vie en danger. C'est pourquoi qu'au-delà du devoir légal, il existe le devoir moral de protéger cette information. Il est donc important de garder confidentielle l'identité d'un employé transgenre ou au genre variant en ne la divulguant pas à d'autres personnes (comme les professionnels des ressources humaines, les superviseurs, les membres de l'équipe), sauf si l'employé a autorisé cette divulgation par écrit (conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels) [par exemple pour remplir une demande précise de soutien]. S'il est déterminé que l'identité d'un employé transgenre ou au genre variant doit être communiquée, l'employé doit être informé avant que ce renseignement ne soit divulgué, sauf dans de rares circonstances (par exemple aux cours des procédures judiciaires).

Dans certaines circonstances exceptionnelles où l'identité d'un employé doit être divulguée, l'employé doit savoir à qui ce renseignement sera divulgué et les raisons connexes. En raison de certaines exigences et processus d'embauche (par exemple vérification des casiers judiciaires), les noms légaux et antérieurs d'un candidat ou d'un employé transgenre ou au genre variant, ainsi que les désignations légales actuelles et antérieures, peuvent être inscrits dans des documents liés à l'emploi. De plus, un employé peut fournir des renseignements concernant un nom légal ou un changement de désignation sexuelle, ou encore des renseignements médicaux connexes. Ces renseignements sont confidentiels et devraient être protégés de la même manière que d'autres renseignements personnels de nature délicate qu'un employeur détient à l'égard de ses employés. Ces renseignements ne doivent être divulgués que s'il existe un besoin de savoir. Le nom antérieur ou la désignation sexuelle d'un employé ne sont que rarement pertinents dans le cadre du milieu de travail actuel. 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.

Noms et pronoms

Utilisez toujours le ou les noms, de même que le ou les pronoms, de la manière demandée par l'employé. Le ou les noms, de même que le ou les pronoms, d'un employé doivent être utilisés dans toutes les communications et tous les dossiers, sauf lorsque les dossiers doivent correspondre au nom légal d'une personne. Les systèmes devraient être mis à jour en conséquence. Parmi les éléments où le nom, le pronom et le marqueur de genre doivent être mis à jour, notons les organigrammes, les bases de données d'annuaires téléphoniques, les listes d'envoi, les horaires, les dossiers personnels des employés, les adresses de courriel, les cartes d'identité ou les laissez-passer (ainsi qu'une nouvelle photo au besoin), les plaques signalétiques sur les portes ou les bureaux, et les sites Web. L'employeur changera les dossiers personnels de l'employé (par exemple les documents d'assurance et de retraite, la paye et les licences) afin de refléter la modification du nom légal ou de la désignation de sexe légale une fois qu'il aura reçu les documents légaux indiquant que de tels changements ont été apportés.

Remarque: Les chèques de paye peuvent devoir être encore émis à l'ancien nom d'une personne, car les banques ne permettent pas aux gens d'utiliser un nom qui n'est pas légal.

Aux gestionnaires d'embauche : le nom et le sexe indiqués par un candidat à un poste peuvent correspondre à l'identité de genre du candidat; cependant, les attestations d'études, les vérifications des antécédents judiciaires, les références, etc., peuvent indiquer un nom antérieur ou une désignation légale de sexe qui diffère de la demande du candidat. Dans de tels cas, les gestionnaires d'embauche devraient demander, de manière respectueuse, si le demandeur était autrefois connu 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. Ce renseignement sera considéré comme confidentiel, dans le but de protéger le demandeur. Si le responsable de l'embauche a encore des questions sur l'identité ou les qualifications de l'employé, il peut consulter un spécialiste des ressources humaines.

Codes relatifs à la tenue vestimentaire

Les attentes en matière de tenue vestimentaire et d'apparence des employés devraient être souples et ne pas reposer sur la question du genre. Les employés, qu'ils se soient identifiés comme transgenres ou personnes au genre variant, devraient être en mesure de s'habiller de manière compatible avec leur identité de genre. Aucun employé ne devrait être tenu de s'habiller ou de se présenter d'une manière stéréotypée féminine ou masculine pour être traité avec respect. Il n'est pas approprié de demander aux employés de choisir entre des vêtements « masculins » ou « féminins ».

SPAC se réserve le droit de régulariser l'apparence des employés au travail pour des raisons professionnelles raisonnables. Une personne transgenre peut s'habiller selon son identité de genre tant qu'elle respecte les normes de tenue et d'apparence au travail applicables à tous les employés.

Uniformes

Il faut permettre aux travailleurs en transition de s'habiller de manière cohérente avec leur identité de genre. Ces derniers devraient simplement être tenus de se conformer aux mêmes normes de tenue vestimentaire et d'apparence que tout autre travailleur.

La décision quant au moment de commencer à s'habiller selon l'identité de genre doit être prise par le travailleur. Il est préférable de donner à l'employeur et au syndicat un avis à l'avance pour veiller à ce que le travailleur soit protégé contre tout commentaire négatif.

Si le travail exige le port d'un uniforme, et si les uniformes sont sexospécifiques (c'est-à-dire qu'il y a un uniforme masculin et un uniforme féminin), le travailleur doit pouvoir choisir son uniforme. Si le travailleur choisit un nouvel uniforme, on devrait lui fournir un uniforme à sa taille ou en confectionner un sur mesure.

L'employeur devrait faire preuve d'une certaine souplesse dans le code vestimentaire pour tenir compte du processus de transition – par exemple, un travailleur qui change de sexe, d'un homme à une femme, peut préférer porter le

chemisier « féminin » standard avec ses vêtements de travail masculins – de façon temporaire ou définitive.

Les détails pratiques, comme les frais des uniformes, doivent être abordés selon la politique habituelle dans de tels cas (par exemple pendant la grossesse).

En règle générale, les politiques en matière d'uniformes devraient donner aux employés le choix de porter des vêtements dans lesquels ils se sentent à l'aise (neutre sur le plan du genre et qui conviennent à leur taille).

Affectations et tâches

Lorsqu'il existe des tâches ou des affectations propres au genre, les employés devraient pouvoir exécuter les tâches pour lesquelles ils se sentent en sécurité et à l'aise et, à la demande de l'employé, des tâches conformes à son identité de genre.

Dans de rares cas, il peut être nécessaire d'attribuer le travail selon le genre (par exemple lors de fouilles corporelles dans des pénitenciers). Les gestionnaires qui donnent une affectation sexospécifique à un employé transgenre ou au genre variant ou qui lui demandent d'exécuter des tâches sexospécifiques devraient tenir compte du niveau d'aise et de sécurité de l'employé. À la demande de l'employé, ses tâches devraient correspondre à son identité de genre indépendamment de son sexe à la naissance.

Il est inacceptable d'exiger une transition médicale ou une « preuve » de l'identité de genre de l'employé (une lettre du médecin, des documents d'identité, etc.) pour que ce dernier soit admissible à des tâches ou à des travaux sexospécifiques.

Il est inacceptable de limiter les tâches ou les travaux sexospécifiques des employés transgenres ou au genre variant, à moins que l'employé ne le demande pour des raisons de sécurité et d'aise.

Il n'est pas approprié de limiter ou de modifier les tâches des employés transgenres ou au genre variant en fonction des idées discriminatoires du public ou des collègues.

Toilettes et vestiaires

Les employés devraient être en mesure d'utiliser les installations où ils se sentent à l'aise et qui correspondent à leur identité de genre. Par exemple, il n'est pas approprié de demander à un employé transgenre ou au genre variant d'utiliser les installations qui correspondent à son sexe à la naissance ou au statut de la transition médicale ni de lui demander de « prouver » son identité de genre (par exemple en exigeant une lettre du médecin ou des documents d'identité).

Il est important de se rappeler que l'utilisation de toilettes pour tous les genres est une question de choix personnel, et que les employés ne doivent pas faire face à un harcèlement supplémentaire lorsqu'ils utilisent des toilettes sexospécifiques. Dans la mesure du possible, on encourage l'installation de plus d'une salle de toilettes pour tous les genres.

L'histoire de Ben, un employé de la fonction publique fédérale à la retraite

« Sortir du placard » en milieu de travail en tant que transgenre.

Je savais que je devais faire quelque chose au sujet de ma dysphorie sexuelle. J'étais dans la mi-trentaine et marié depuis environ 13 ans lorsque je me suis rendu compte que je devais faire quelque chose au sujet de ma dysphorie sexuelle. Dès l'âge de 6 ans, je savais que j'étais transgenre, et le fait d'ignorer cela ne fonctionnait plus. J'ai eu la chance d'avoir un partenaire qui me soutenait. Je travaillais pour une petite organisation communautaire, et mes collègues avaient une attitude positive face aux LGBTQ. Pour la plupart, ils avaient l'esprit ouvert.

J'étais gestionnaire de projet. J'ai donc géré ma transition de la même façon dont j'avais géré avec succès de nouvelles initiatives par le passé. J'ai aussi eu la chance de travailler comme éducateur dans le domaine de la santé sexuelle et du VIH/sida, de sorte que j'étais à l'aise de parler de nombreux sujets qui mettent plusieurs personnes mal à l'aise.

Quand j'ai décidé de procéder à une transition, j'ai fixé une rencontre avec mon patron. J'ai décidé de ne pas m'affirmer comme transgenre face aux gens de mon entourage tant que je n'aurais pas décidé de faire la transition. Et même si j'avais désespérément besoin de faire cette transition, j'ai d'abord lu tout ce que je pouvais trouver sur les options disponibles, les résultats potentiels et les expériences d'autres personnes.

L'un des moteurs de la composante médicale de la transition est la norme internationale en matière de soins de santé mis au point par la World Professional Association for Transgender Health, qui guide les professionnels de la santé. Plusieurs médecins, endocrinologues, chirurgiens et praticiens de la santé mentale exigent que cette norme soit suivie par des patients transgenres qui souhaitent faire la transition.

Quand j'ai décidé que je prendrais des hormones et que je subirais des interventions chirurgicales, j'ai fixé une rencontre avec mon patron pour le mettre au courant. Je suis une personne très réservée, et je préfère que ma vie personnelle soit séparée de ma vie professionnelle. Rencontrer mon patron pour révéler quelque chose d'aussi intime était tout un défi pour moi, et j'étais nerveux. Je savais ce que je voulais dire, et je m'étais préparé pour répondre aux questions qu'il pourrait poser. Ce qui a beaucoup aidé, c'est que nous avons tous deux éclaté de rire quand je lui ai dit « Je suis transgenre » et qu'il a pensé que j'avais déjà fait la transition (je n'étais pas particulièrement féminine; je ne pouvais donc pas le blâmer de penser ainsi). Cela a brisé la glace, et nous avons pu avoir une conversation courtoise et parler de la façon dont je pourrais bénéficier de mesures d'adaptation. Nous avons également dressé un plan selon lequel je donnerais une séance de formation « Trans 101 » obligatoire pour le personnel (c'était quelque chose que je voulais vraiment faire). Nous avons convenu que je rédigerais un article pour le bulletin d'information de l'organisation, que mon gestionnaire informerait le conseil d'administration et que je l'informerai à l'avance des dates de mes opérations et des congés de maladie dont j'aurais besoin.

Je voulais animer la séance de formation, car je pensais que si mes collègues savaient à quoi s'attendre, il y aurait moins de surprises et moins de maladresse, ce serait plus facile pour moi et moins perturbateur pour l'organisation. Je les ai encouragés à poser toutes les questions qu'ils voulaient et je leur ai dit que je ne répondrais pas aux questions auxquelles je préférais ne pas répondre. Le fait de transmettre mon expérience de la transition ne signifiait pas que j'en communiquerais tous les détails.

Il était important pour moi qu'ils aient compris que la transition est un processus complexe (social, psychologique, médical et juridique) qui prend du temps. Ce processus ne se produit pas du jour au lendemain, est différent pour chaque personne et comporte plusieurs éléments inconnus. J'ai présenté un exposé, offert de la documentation, montré une vidéo, témoigné de mon expérience en tant que transgenre. J'ai parlé des changements auxquels il fallait s'attendre au cours des prochaines semaines et des prochains mois, comme mon apparence (vêtements, cheveux) et du nom que j'ai choisi. Je leur ai dit que je les aviserais quand je voudrais qu'ils commencent à utiliser ce nom, ainsi que les pronoms masculins. J'ai également dit aux hommes du groupe que, lorsque je serais prêt, je commencerais à utiliser les toilettes des hommes, et que je les avisais quelques semaines à l'avance pour que nous puissions régler tout problème pouvant survenir.

Ma transition au travail n'aurait pas pu aller mieux.

Mon patron et mes collègues se sont montrés respectueux et compatissants, et m'ont appuyé tout au long de la transition. J'ai vraiment apprécié le fait que, lorsque je le leur ai demandé, ils ont utilisé le nom que j'avais choisi et les pronoms masculins. Ils ne les ont pas toujours bien dits, mais il était clair qu'ils essayaient! Je ne peux pas vous dire à quel point il était important pour eux de respecter mon besoin d'être traité comme tout autre homme, même si au début, je n'en avais pas encore l'air.

Je participais au processus comme je le voulais : informer le personnel, les clients et les bénévoles de l'organisation de ma transition et, si possible, aider à les éduquer. J'avais les choses en main, de sorte que le moment des changements dans l'organisation liés à ma situation dépendait de moi.

Une transition ne se fait pas du jour au lendemain.

Le processus de transition prend du temps. Quelques années se sont écoulées entre le moment où j'en ai informé mon patron et ma dernière opération en tant qu'employé de cette organisation. Au cours de cette période, j'ai changé mon nom légal, j'ai pris des hormones, j'ai subi une opération chirurgicale, j'ai modifié légalement mon genre et j'ai eu une autre opération.

Si vous rencontrez en public une personne pour laquelle vous ne parvenez pas à déterminer le genre, procédez comme suit :

1. Ne vous en faites pas! (citation trouvée sur l'Internet)

Processus de transition au travail^{iv}

Aspects du processus de transition au travail.

Pour commencer

C'est à l'employé de décider quand ils sont prêts à informer les personnes au travail de leur transition vers une nouvelle identité de genre. (voir [Annexe B](#))

Le choix de la personne à qui l'employé va en parler en premier dépend habituellement de sa situation individuelle, mais cela peut être son superviseur, son gestionnaire ou un collègue. Cependant, il pourrait décider de se confier au Réseau FIERTÉ au travail, à un représentant syndical ou à un conseiller du Programme d'aide aux employés et à l'organisation (PAEO). Qu'elle que soit la personne avec qui il communiquera, elle sera tenue de garder l'information confidentielle, sauf indication contraire de l'employé en transition.

L'employé doit se sentir appuyé et être convaincu que la discrimination ou le harcèlement envers les employés transgenres ne seront pas tolérés. Les gestionnaires devraient s'assurer que l'employé et ses coéquipiers ont accès à des conseillers du PAEO et à de la formation ou à des séances de sensibilisation pour garantir que l'employé en transition ne fera pas l'objet de harcèlement ou de discrimination.

Dans la plupart des cas, ce sera la première fois que le gestionnaire se trouvera dans ce type de situation. Ce dernier devra également obtenir le soutien de l'organisation et être rassuré qu'il suit correctement les procédures afin de veiller à ce que la transition de l'employé en milieu de travail soit réussie.

Aviser la direction

Une transition réussie en milieu de travail repose sur une collaboration étroite entre l'employé et le gestionnaire. L'employé est la meilleure source d'information pour l'élaboration d'un plan de transition. Il faudra peut-être modifier le plan à mesure que le processus se déroule, mais une communication honnête et la participation des ressources clés au sein du Ministère contribueront au succès de la transition.

Tout plan de transition peut inclure ce qui suit :

- la date prévue pour le 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
 - o l'employé doit choisir la personne qui les avertira
 - o la nécessité de fournir une formation sur l'identité de genre
- la façon de gérer tout harcèlement ou toute réaction hostile
- un examen des mesures relatives à l'obligation d'adaptation qui pourraient devoir être mises en place

Il se peut que l'employé ne connaisse pas tous les détails dès le départ, en particulier en ce qui concerne la nature et les progrès du traitement médical. Vous trouverez un exemple

du modèle de transition de genre à [l'annexe B](#). Le modèle peut être employé comme guide pour la personne qui entame une transition, de concert avec son gestionnaire si elle le souhaite.

L'utilisation de cette liste de vérification est facultative, et il revient à l'employé de décider du niveau des détails. L'employé et le gestionnaire peuvent l'utiliser comme guide pour les diverses étapes de la transition, et décider de la remplir ensemble au fur et à mesure que l'employé effectue sa transition. On recommande aux gestionnaires de ne pas imposer cette liste de vérification ni de l'utiliser pour dicter le rythme du processus de transition. Les gestionnaires doivent également se rappeler que les renseignements contenus dans le document sont de nature confidentielle.

De plus, les gestionnaires doivent respecter les renseignements personnels des nouveaux employés qui ont peut-être déjà fait leur transition vers une nouvelle identité de genre avant d'être embauchés. Ils doivent particulièrement faire attention lors de la vérification des références et des antécédents, car ils devront peut-être se référer à l'identité de genre antérieure de la personne.

Informer les collègues

L'employé, avec le soutien et les conseils du gestionnaire, devrait déterminer la meilleure approche de communication pour informer les collègues de son milieu de travail. Parmi les facteurs à prendre en considération, notons la taille et le type de lieu 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. Vous trouverez à l'annexe C un exemple d'un [courriel à l'intention des collègues](#).

Gardez à l'esprit qu'il faudra prendre une décision quant à l'ampleur de la diffusion de l'information, afin d'atténuer les commérages de bureau. Un accord devrait être établi entre l'employé et la direction quant à la personne qui diffusera l'information. Dans les deux cas, toutes les parties devront être informées de tous les détails quant au moment où les renseignements seront communiqués et à la méthode qui sera employée.

Dans l'ensemble, il est recommandé de tenter de déterminer les personnes qui doivent ou qui devraient savoir et celles qui n'ont pas besoin de savoir, afin que l'employé en transition n'attire pas inutilement l'attention du public.

Période de transition

Au cours de leur transition, pour diverses raisons, certains employés peuvent prendre un congé avant de retourner au travail. La planification est essentielle pour assurer un bon retour au travail de l'employé. Certains seront heureux de prendre l'initiative et d'autres seront plus timides, de sorte que les gestionnaires devraient collaborer avec ces employés pour concevoir un plan de travail qui leur conviendrait. Par exemple, certains employés pourraient apprécier le fait d'être accompagnés à leur arrivée au travail par un ami ou un collègue pour faciliter les choses. Des communications préalables avec les collègues du

milieu de travail peuvent contribuer au succès de la première journée de travail. Il est important de se rappeler que l'on ne peut pas prévoir les réactions des gens; par conséquent, les gestionnaires doivent surveiller la façon dont les choses se passent. Le but est de faire en sorte que l'employé se sente respecté et ait confiance face à son avenir au travail.

Pour obtenir des conseils et des directives sur les absences au travail et le processus de retour au travail, veuillez communiquer avec le Programme de gestion d'invalidité, veuillez voir [annexe G : Ressources](#).

Après la transition

Il est important de réduire les problèmes. La surveillance de l'environnement après la transition de l'employé est une bonne pratique de gestion à adopter à cette fin. L'employé transgenre peut être réticent à mentionner un problème. Toutes les personnes ne possèdent pas une confiance en soi et des compétences interpersonnelles suffisantes pour défier l'adversité seules dans un tel contexte. Elles auront besoin du soutien de leur gestionnaire, de leurs collègues, de leurs amis et de leur famille.

Dans les premiers jours, le fait de vérifier que les choses se passent bien peut permettre de cerner tout problème, y compris un élément qui aurait été oublié lors de la préparation de la transition. Un gestionnaire qui est attentif aux réactions en milieu de travail et qui porte attention aux commérages concernant la personne transgenre peut avec plus de facilité faire face à la situation dès le début, ce qui empêchera également toute intimidation et tout harcèlement au fil du temps.

Changer de sexe ne se fait pas du jour au lendemain. Ce processus peut s'avérer long et complexe. L'employé transgenre peut être confronté à une myriade d'émotions, allant de la joie à la frustration. Il est important que l'employé connaisse les ressources à sa disposition et qu'il se trouve dans un milieu de travail accueillant et inclusif.

Changement de nom et d'identité sexuelle

Il faut reconnaître que certains travailleurs peuvent ne pas être en mesure de modifier leurs documents d'identité légalement. Ils sont peut-être nés dans une région qui n'autorise aucun changement ou qui exige une preuve d'une opération de réassignation sexuelle, qui est difficile à obtenir, inappropriée ou inaccessible pour de nombreuses personnes transgenres. Pour ces raisons, l'employeur peut devoir utiliser le nom d'une personne sans avoir besoin d'un changement de nom légal ou de documents d'identité modifiés.

Changement de nom sur le certificat de naissance

Le tableau suivant fournit des liens vers les sites des statistiques de l'état civil des provinces et territoires, ainsi que des liens directs, le cas échéant, vers des renseignements sur la modification de genre sur un certificat de naissance et le changement de nom légal.

Changement de nom légal et changement de certificat de naissance par province

Sites web provinciaux et territoriaux des statistiques de l'état civil (certains sites sont en anglais seulement)	Est-il possible de changer le sexe sur le certificat de naissance	Est-il possible de changer de nom légal
Alberta	Non	Oui
Colombie-Britannique	Oui	Oui
Manitoba	Oui	Oui
Nouveau-Brunswick	Non	Oui
Terre-Neuve-et-Labrador	Oui	Oui
Nouvelle-Écosse	Oui	Oui
Territoires du Nord-Ouest	Non	Oui
Nunavut	Non	Non
Ontario	Oui	Oui
Île-du-Prince-Édouard	Non	Oui
Québec	Oui	Oui
Saskatchewan	Oui	Oui
Yukon	Non	Oui

Modification du nom ou du marqueur de genre pour les ressources humaines et la rémunération

Lors d'une demande de changement de nom auprès des Ressources humaines et de la Rémunération, il faut d'abord que le nom soit modifié dans Mes RHGC. Un spécialiste des RH devra vérifier tout document à l'appui.

En ce moment, on ne peut pas changer le marqueur de genre en utilisant le libre-service de Mes RHGC. Cette modification doit être demandée en communiquant directement avec un spécialiste des ressources humaines et en fournissant les documents à l'appui. Après examen, les renseignements seront mis à jour dans Mes RHGC. Pour l'instant, les

changements administratifs liés au genre doivent être envoyés à TPSGC.RHExpress-HRExpress.PWGSC@tpsgc-pwgsc.gc.ca

De plus, vous serez tenu d'envoyer un avis écrit au Centre des services de paye pour leur indiquer votre changement de nom ou de marqueur de genre. Vous devriez également informer le Centre des pensions du gouvernement du Canada de tout changement (comme le nom et le marqueur de genre) ainsi que vos fournisseurs d'assurance pour le Régime de soins dentaires et le Régime de soins de santé de la fonction publique ou le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique. Le nouveau certificat de naissance est requis pour modifier votre nom et votre genre aux fins de la paye.

Il est important que les Services de rémunération soient informés de la modification de genre, car les taux de certaines assurances, telles que le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique, sont calculés en fonction du sexe.

Changement d'adresse de courriel

Changer le courriel d'une personne à SPAC est relativement simple. Allez à la page d'accueil de maSource et tapez votre nom dans la case « Trouver un employé ». Vous serez redirigé vers le Service d'annuaire du Ministère (SAM). Sur la gauche, il y a un menu. Cliquez sur « Login », puis entrez votre nom d'utilisateur (votre adresse de courriel actuelle) et votre mot de passe (celui que vous utilisez pour entrer dans l'application FEL). Suivez les instructions pour faire une demande de modification afin de modifier votre adresse de courriel et soumettez la modification.

Aspects médicaux à prendre en considération

Quelques aspects médicaux du processus de transition.

Thérapie vocale

La thérapie vocale est généralement suivie par les hommes qui souhaitent devenir une femme en vue d'acquérir une voix plus féminine. Ces thérapies sont généralement menées par un thérapeute vocal ou un orthophoniste, et ont lieu habituellement près de la date de début de la transition ou de l'expérience en temps réel. Au cours de séances hebdomadaires ou bihebdomadaires d'une heure et lors des exercices quotidiens de la voix, effectués le matin et le soir, la personne travaille à modifier ses intonations, à augmenter le ton de sa voix et à améliorer ses nuances. Pour de nombreuses femmes transgenres, la thérapie vocale est l'un des processus les plus exigeants et les plus difficiles de la transition. Le processus exige du dévouement et un engagement, et peut être physiquement et mentalement épuisant.

En raison de la fréquence des exercices et du type, la personne qui effectue ce genre de thérapie devrait s'abstenir de parler pendant de longues périodes afin de prévenir toute tension sur les cordes vocales. La personne qui subit ce processus finira par utiliser sa nouvelle voix dans son milieu de travail. Ce processus complexe peut prendre beaucoup de temps, et ne se fait pas du jour au lendemain. Les collègues devraient être informés de

cette transition à l'avance afin de promouvoir un environnement sûr, compréhensif et empreint de respect pour l'employé en transition.

Si la personne n'est pas satisfaite du résultat final de sa thérapie, on peut recourir à une chirurgie vocale. Selon le type d'opération, la personne peut être obligée de s'abstenir de parler pendant de nombreuses semaines afin de laisser guérir ses cordes vocales de manière adéquate.

L'expérience d'Ève

« Dans mon cas, la thérapie vocale a été l'une des choses les plus épuisantes et les plus effrayantes de ma transition.

Je me souviens de mon premier rendez-vous avec mon thérapeute vocal. Le rendez-vous a duré 2 heures. La première heure était une évaluation de ma voix actuelle. D'une part, elle voulait entendre si mes cordes vocales étaient suffisamment saines pour exercer les exercices et, d'autre part, elle voulait avoir une idée de mon ton actuel et discuter d'où elle finirait par l'apporter. Au cours de la deuxième heure, nous avons surtout fait des exercices. Je me souviens d'avoir été totalement épuisée à mon retour au travail après ces deux heures. Mais cela s'est amélioré avec le temps.

En ce qui concerne le travail, cela pourrait être différent pour les autres, mais pour moi, même si tout le monde était au courant de ma transition, j'étais réellement effrayée. Je ne voulais pas que l'on se moque de moi. Pour obtenir les meilleurs résultats possibles, vous devez commencer à intégrer votre nouvelle voix dans votre vie quotidienne, ce qui comprend le travail. Cela signifie que vous commencez lentement à vous exercer au travail. Le but ultime est de reprogrammer votre cerveau pour utiliser vos cordes vocales d'une manière différente de ce à quoi vous aviez l'habitude. Et vous ne pouvez pas passer de l'un à l'autre tout le temps. »

Traitement hormonal substitutif

Le traitement hormonal substitutif joue un rôle important dans la transition de la personne; il permet d'acquérir une apparence plus proche de son identité de genre. Pour les femmes qui deviennent des hommes (FàH), le traitement consistera à prendre des hormones mâles (testostérone). Pour les hommes qui deviennent des femmes (HàF), le traitement consistera à prendre des hormones féminines (œstrogènes), souvent accompagnées d'un bloqueur de testostérone. Dans certains cas, de la progestérone peut également être prescrite pour faciliter le processus. Selon l'âge de la personne en transition, la méthode d'administration des hormones peut varier. Les personnes qui suivent un traitement hormonal substitutif commencent, avec le temps, à ressentir des effets féminisants ou masculinisants. Certains de ces effets commenceront à se voir après quelques mois, mais la plupart prendront des années avant d'arriver à terme. Bien que de nombreuses personnes transgenres aient prétendu avoir fait l'expérience de changements psychologiques, aucune recherche médicale documentée n'appuie cette théorie.

Parmi les effets d'un traitement à la testostérone (FàH) que les collègues de travail pourraient percevoir, notons :

- approfondissement de la voix
- augmentation de la masse corporelle (musculature) et de la force
- augmentation de la pilosité sur le corps et au visage
- changement dans la répartition des graisses corporelles vers un modèle plus masculin
- peau qui a une apparence plus épaisse et plus rugueuse

Parmi les effets d'un traitement à l'œstrogène (HàF) que les collègues de travail pourraient percevoir, notons :

- apparition de seins
- diminution de la masse corporelle (musculature) et de la force
- diminution des poils corporels
- peau plus douce, plus claire et plus lisse
- changement dans la répartition des graisses corporelles vers un modèle plus féminin

L'expérience d'Ève

Le jour où j'ai reçu mes hormones a probablement été le jour le plus excitant de ma vie. Cela signifiait que j'allais commencer à devenir ce que je suis vraiment.

Le traitement hormonal substitutif n'était pas facile du tout; en tout cas, il ne l'a pas été pour moi. Durant la première année, j'étais complètement instable sur le plan émotionnel. Ma gamme d'émotions changeait constamment. Une minute, je pouvais être la personne la plus heureuse de la terre, et une minute plus tard, je pouvais pleurer sans raison. En plus, j'avais une transpiration excessive, ce qui, m'a-t-on dit, était due aux changements hormonaux qui se produisaient dans mon corps. J'ai également eu plusieurs épisodes de doute sur mes propres changements. Est-ce que je suis en train de changer? Pourquoi est-ce que je ne change pas? Quelque chose ne va pas, ça ne fonctionnera pas pour moi. Est-ce censé prendre tout ce temps? Ces épisodes étaient suivis d'épisodes de : « Je suis vraiment en train de changer, n'est-ce pas? Vous! Voyez-vous des changements? Vous êtes sûr de ne pas dire cela simplement pour me faire plaisir? » Tout cela pour dire que je ressentais toutes sortes d'émotions sur le plan physique et émotionnel, ce qui n'est pas toujours facile à gérer dans un environnement de travail. Ce qui m'a aidé, c'est que mon gestionnaire et mes collègues avaient compris que ce ne serait pas toujours une partie de plaisir.

Mais, malgré tout ce qui me traversait la tête, une chose demeurait : je commençais lentement à être heureuse, chaque jour un peu plus. J'ai commencé à sourire davantage; la vie devenait meilleure, plus facile.

Une fois, un ami m'a demandé comment je me sentais par rapport aux nombreux changements qui s'effectuaient dans mon corps. Il m'a demandé si je me sentais étrange ou différente. Je lui ai répondu : « Non, je me sens simplement normale, enfin. »

Demande de congés

Dans l'administration publique centrale, l'employeur doit accorder aux employés un congé payé, jusqu'à une demi-journée, pour qu'ils puissent aller à leurs rendez-vous médicaux et dentaires personnels sans que cela empiète sur leurs crédits de congés, dans le cas des rendez-vous de routine et de contrôle périodique. Lorsqu'une série de rendez-vous médicaux ou dentaires sont nécessaires dans le cadre d'une situation particulière, les personnes ayant l'autorité déléguée doivent veiller à ce que les absences soient imputées aux crédits de congés de maladie de la personne.

D'autres options de congé sont énoncées dans les conventions collectives pertinentes. Les congés peuvent être payés ou non payés, selon l'option choisie. Pour plus de renseignements sur l'utilisation des congés, communiquez avec votre conseiller en relations de travail. Pour plus de renseignements sur les absences plus longues (par exemple plus de 10 jours), communiquez avec le Programme de gestion d'invalidité (voir [l'annexe G : Ressources](#)).

Les demandes de congés pour les rendez-vous médicaux ou professionnels avant, pendant et après le processus de transition devraient être présentées par l'intermédiaire de Mes RHGC.

L'utilisation des congés est propre à chaque cas. Il est important que le gestionnaire et l'employé discutent de ces congés pour chaque étape du processus, qu'il s'agisse de congés pour des rendez-vous, des opérations ou la convalescence.

Les opérations d'affirmation du genre sont toutes différentes. Certaines personnes peuvent avoir besoin de faire plusieurs visites dans divers centres chirurgicaux à l'extérieur de la province. À l'heure actuelle, il n'y a qu'une seule clinique à Montréal qui effectue des interventions chirurgicales génitales pour les personnes transgenres de tout le pays. Certaines procédures se font en plusieurs étapes, avec des intervalles de récupération entre ces dernières. Des rajustements peuvent être nécessaires, et le temps de convalescence varie d'une procédure à l'autre et d'une personne à l'autre. Certains employés peuvent également nécessiter une reconstruction de la poitrine et du visage, ce qui peut généralement avoir lieu dans la province d'origine de la personne. L'électrolyse, des services de conseils et d'autres soins récurrents peuvent également être requis.

Conclusion

Le présent guide a été élaboré dans le but d'assurer le bien-être de la personne en transition, de ses collègues, des gestionnaires et de l'organisation. La collaboration, la discussion et la compréhension mutuelle permettront de relever tous les défis. Au bout du compte, ce qui est important, c'est de prendre soin les uns des autres.

SPAC est résolu à mettre ce guide à jour chaque année et à garder contact avec des collègues de la fonction publique fédérale et d'autres administrations dans l'espoir d'obtenir les renseignements les plus à jour et les leçons apprises. Le Ministère espère aussi obtenir la rétroaction de ses propres employés concernant le guide pour qu'il reste pertinent et progressif.

Annexe A: Terminologie

Les définitions et la terminologie fournies dans ce guide ne visent pas à étiqueter les personnes, mais plutôt à aider les employés et les gestionnaires à comprendre certains termes qui pourraient être utilisés dans le cadre du travail avec des personnes transgenres ou en transition. Il est important que ces personnes puissent nous dire quels mots elles aimeraient qu'on utilise pour les désigner et pour décrire leur situation. Cette démarche favorise le respect en milieu de travail.

SPAC s'efforce délibérément d'utiliser un langage inclusif dans toutes ses communications (internes et externes) pour ne pas renforcer les stéréotypes et les suppositions sur le sexe des gens effectuant divers rôles.

Affirmation de son identité sexuelle^v : (1) Le processus par lequel les personnes transgenres reconnaissent et expriment leur identité, et intègrent cette connaissance dans leur vie personnelle, sociale et professionnelle; (2) L'acte de divulgation à d'autres, comme le fait d'affirmer à ses parents « sa sortie du placard ». L'affirmation de son identité sexuelle est un processus complexe, sélectif et continu.

Bispirituel^{vi} : Terme utilisé dans certaines collectivités autochtones, et qui englobe l'identité sexuelle, de genre, culturelle et spirituelle. Ce terme générique a été créé en langue française pour refléter la compréhension autochtone complexe du genre et de la sexualité, et la longue histoire de la diversité sexuelle et de genre dans les cultures autochtones. Il peut désigner des rôles de genre croisés, multiples et non binaires, des identités non hétérosexuelles et toute une autre gamme d'identités, de rôles et de pratiques culturelles incarnés par les personnes bispirituelles.

Opérations d'affirmation du genre : Procédures médicales qui modifient les caractéristiques sexuelles primaires et secondaires afin de les harmoniser plus étroitement avec le genre que ressent une personne. Ce ne sont pas toutes les personnes transgenres qui recherchent la méthode chirurgicale.

Expression de genre^{vii} : 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, les rôles 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.

Genre : Se compose de deux aspects connexes : l'identité de genre (perception d'une personne de son propre genre et son expérience à cet égard) et l'expression de genre (façon dont une personne se comporte et vit dans la société, et interagit avec les autres, en fonction de son identité de genre, de manière à respecter le rôle du genre binaire [masculin ou féminin] reconnu par la société). Le genre acquis est utilisé pour décrire le genre de la personne après sa transition.

HàF/FàH (d'homme à femme, de femme à homme)^{viii} : Les formes raccourcies indiquant la transition. HàF est une personne qui est née un homme et qui fait la transition vers une femme. FàH est une personne qui est née une femme et qui fait la transition vers un homme.

Identité de genre^{ix} : Ce que les gens pensent d'eux-mêmes et la façon dont ils s'identifient pour ce qui est du genre (homme, femme, garçon, fille). L'identité de genre est une caractéristique psychologique. L'auto-identification est la meilleure façon de faire. Une preuve médicale ou psychiatrique est inutile.

Orientation sexuelle^x : Modèles d'attirance émotionnelle, romantique et sexuelle vis-à-vis de groupes de personnes (par exemple hommes, femmes, personnes transgenres), le sens de l'identité d'une personne en fonction de ces attirances, des comportements connexes et de l'appartenance à une communauté d'autres personnes qui ont les mêmes attirances, comme les personnes pansexuelles, bisexuelles, LGB, hétérosexuelles.

Alors que^{xi} « l'orientation sexuelle » désigne l'attirance d'une personne envers les hommes, les femmes ou les deux, l'identité de genre concerne le sentiment qu'une personne a à l'intérieur d'elle-même d'être un homme ou une femme. Une personne transgenre n'est pas à l'aise par rapport à ses identités de genre biologique et sociale, et les rejette. Une personne transgenre peut être gaie, lesbienne, bisexuelle ou hétérosexuelle; il n'y a pas de lien direct entre l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

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

Transgenre (transsexuel)^{xiii} : Terme générique qui décrit un large éventail de personnes dont l'expression de genre ou le genre diffère de leur sexe assigné ou des attentes sociétales et culturelles de leur sexe assigné; cela comprend les gens qui sont androgynes, allosexuels, bisexuels, hommages, de sexe féminin attribué officiellement à la naissance, de sexe masculin attribué officiellement à la naissance, des travestis, des drag king, des drag queen, des femmes, des trans de femme à homme, d'un genre s'affichant d'une façon différente de ce qu'attend la société, de genre fluide, de genre non conforme, des genderqueer, d'un genre flou, des trans d'homme à femme, des pangenes, qui s'interrogent sur leur genre, des trans, des homme transgenres, des femme transgenres, des transféminines, des transgenres, des transmasculins, des transsexuels et des personnes bispirituelles. (QMUNITY)

Transition^{xiv} : Le processus de vivre plus pleinement dans son genre ressenti. Cela peut inclure la transition chirurgicale et la transition sociale. Les personnes transgenres peuvent faire la transition de plusieurs façons, et il est important de se rappeler que toutes les personnes transgenres ne souhaitent pas ou n'ont pas besoin d'une intervention chirurgicale, et que toutes les transitions se font sur le plan social d'une manière ou d'une autre.

Transsexuel^{xv} : Une personne dont l'identité de genre n'est pas la même que son sexe biologique (voir ci-dessous les définitions de sexe biologique et d'identité de genre). Les personnes transgenres peuvent, au moyen d'opérations et de traitements hormonaux, passer d'un homme à une femme ou d'une femme à un homme. Bien qu'il n'y ait pas de statistiques précises, on estime que 1 sur 11 900 hommes et 1 sur 30 400 femmes s'identifient comme étant transsexuels. Ces statistiques sous-représentent probablement le nombre de personnes transsexuelles, car plusieurs d'entre elles gardent leur identité secrète.

Annexe B: Modèle de transition de genre

Ce tableau est un outil qui vise à aider un employé à planifier son processus de transition au travail. Son utilisation est facultative.

Modèle de transition de genre

Étape du processus de transition	Quoi, qui, comment	Quand
1. Parler aux gens de votre situation (à qui en avez-vous parlé)		
	Superviseur	
	Représentant syndical	
	Ressources humaines	
	Programme d'aide aux employés et à l'organisation	
	Programme de gestion d'invalidité	
	Équité en matière d'emploi et Diversité	
	Directeur des RH (en région)	
	Réseau FIERTÉ au travail	
	Collègues proches	
2. Planifier votre réassignation de genre		
	Votre nouveau nom	
	Votre bureau	
	Nom du gestionnaire	
	Nom de la personne-ressource de confiance	
	Nom et numéro de téléphone du conseiller médical	

**Étape du
processus de
transition**

**Quoi, qui,
comment**

Quand

3. Parler à vos collègues de ce qui se passe

Parler aux gens de
votre situation,
individuellement ou
en groupe
Demander à votre
gestionnaire d'en
parler aux gens
pour vous
Utiliser des photos
Communiquer votre
nouvelle d'autres
façons
Organiser des
séances de
sensibilisation
Répondre aux
questions

4. Préparer votre retour au travail

À quel moment
aura-t-il lieu?
Devez-vous
changer de rôle?
Êtes-vous prêt?
Votre garde-robe
est-elle prête?
Vos collègues
sont-ils prêts?
Êtes-vous en
mesure de
reprendre votre
travail de manière
appropriée?

5. Gérer les documents

Centre des
services de paye
(Phénix)
REMARQUE :
Vous devez avoir
votre nouveau
certificat de
naissance pour que
votre nom et votre
genre puissent être
modifiés aux fins
de la paye.
Assurance Sunlife
(soins de santé)
Great-West,
compagnie
d'assurance-vie
(soins dentaires)
Votre carte
d'identité et votre
photo de travail

Étape du processus de transition

Quoi, qui, comment

Quand

Votre nom :
Vos collègues le savent-ils?
Service d'annuaire du Ministère (SAM)
Services d'annuaires gouvernementaux électroniques (SAGE)
Listes téléphoniques
Modèles de lettre
Votre carte de voyage (autobus/métro) et photo
Quoi d'autre?

6. Congé pour raisons médicales

Congé pour raisons médicales

Date

Retour au travail

Premier rendez-vous
Deuxième rendez-vous
Autres

Annexe C: Exemple d'une lettre aux collègues

Voici un exemple d'une lettre d'un gestionnaire à ses employés, les informant de la transition d'un collègue et de son retour au travail. Un employé transgenre peut souhaiter écrire cette lettre lui-même.

Chers collègues,

Je vous écris pour vous informer que Janine Thompson (anciennement John) reviendra travailler auprès de nous après un bref congé pour des raisons médicales. Veuillez désormais utiliser le nom de Janine et les pronoms féminins pour lui adresser la parole ou parler d'elle (par exemple elle). À partir de maintenant, Janine utilisera les toilettes des femmes et le vestiaire des femmes au changement de quart de travail, et ce nom apparaîtra sur tous les horaires. Elle sera [nouvelle affectation de travail, le cas échéant].

Janine a droit à un lieu de travail exempt de harcèlement, et [nom du ministère] et [nom du syndicat] s'engagent conjointement à la soutenir à cet égard.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec le gestionnaire A.

Je vous invite à vous joindre à moi pour lui souhaiter la bienvenue et l'accueillir chaleureusement.

Annexe D: Lois fédérales^{xvi}

La législation relative aux questions transgenres.

Charte canadienne des droits et libertés

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html>

Le paragraphe 15(1) stipule : « 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

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>

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 de 2 à 15 de la Loi^{xvii}.

Voici ce que prévoit l'article 7 : « 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 interdits, 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

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-21/>

Cette loi a pour objet de compléter 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 E: jurisprudence^{xviii}

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

Certaines informations sont disponibles dans une seule langue (anglais ou français) et cette jurisprudence peut utiliser les initiales pour protéger le droit de la personne à la vie privée.

Ferris versus 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 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 relative aux droits de la personne, 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, des sentiments de honte et d'humiliation, de la colère et de la gêne.

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

Le Tribunal a convenu que les 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. Dans le contexte du lieu de travail, la question de 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 s'est dit d'avis que le syndicat avait simplement acquiescé au fait que l'employeur avait donné pleine légitimité à la plainte anonyme et à sa caractérisation implicite de la plaignante en tant que problème exigeant un accommodement. L'incapacité inexplicite du syndicat à consulter 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 contrevenait donc au Code, et une ordonnance a été rendue contre le syndicat.

M.L. and Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec contre 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 d'une durée 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 elle utilisait un prénom féminin, sauf au travail. Vers la fin de son deuxième contrat, elle a informé son employeur de sa transition. Peu après, l'employeur l'a avisée qu'il mettait fin à son contrat et il ne lui a pas offert d'autre poste.

Le Tribunal a déclaré que le motif illicite de discrimination du « sexe » 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 s'est dit d'avis que le congédiement et le refus de réembaucher M.L. étaient fondés sur son statut de transsexuelle. Il a donc accordé des dommages à M.L.

Sheridan contre Sanctuary Investments Ltd. (disponible en anglais seulement)

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

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

Montreuil contre Banque Nationale du Canada

[Le 5 février 2004 \(Tribunal canadien des droits de la personne\)](#)

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

Kimberly Nixon contre Vancouver Rape Relief Society

[\(2006\) S.C.C.A. no 365](#)

Le 1er 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 la Vancouver Rape Relief Society 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 étant un organisme qui s'adresse uniquement aux femmes et définit son groupe cible comme étant constitué de femmes nées femmes.

Cette décision est considérée comme un recul pour les personnes transgenres. Toutefois, son incidence en 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 contre 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 processus de transition lorsque le financement public RSC 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 procédure 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 du réassignation sexuelle chirurgicale. En mai 2008, le gouvernement de l'Ontario a finalement ramené la réassignation sexuelle chirurgicale sur la liste des services couverts.

A.B. contre Le ministère des Transports et Services gouvernementaux

(Entente, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario 2006)

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

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

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

CF v Alberta (disponible en anglais seulement)

[2014 ABQB 237](#)

Le 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 abrogé et remplacé 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 d'être admissible au changement 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 (Charte). 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 au 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, soit à l'article 9 du projet de [loi 12](#), la Statutes Amendment Act, 2014, déposé à l'Assemblée législative le 5 mai 2014.

XY v Ontario (Minister of Government and Consumer Services), [2012] OHRTD No 715 (disponible en anglais seulement)

[2012 HRTO 726](#)

Dans cette décision, il a été 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.

Il est affirmé 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 (LSEC) si l'on supprimait cette exigence.

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

Vancouver Rape Relief versus British Columbia Human Rights (disponible en anglais seulement)

[2000 BCSC 889 \(CanLII\)](#)

À la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, l'analyse juridique de l'affaire Kimberly Nixon v. Vancouver Rape Relief Society, [2005 BCCA 601](#), a porté principalement sur le [Code des droits de la personne](#), de la Colombie-Britannique, RSBC 1996, c 210, articles 8, 13 et 41. Mme Nixon a soutenu avoir été victime de discrimination en tant que femme transgenre, d'homme à femme, après avoir été privée de la possibilité de participer à la fourniture de services de conseil par les pairs fournis par la Vancouver Rape Relief Society. Ce refus de la Vancouver Rape Relief Society lui a été communiqué par Mme Cormier, l'une des animatrices de l'organisme, qui avait identifié Mme Nixon comme personne transgenre en se fondant uniquement sur son apparence. C'est à ce moment-là que Mme Nixon a été invitée à quitter l'organisme et a été informée par Mme Cormier que « une femme devait être opprimée depuis sa naissance pour être bénévole à Rape Relief et que, étant donné qu'elle avait vécu en tant qu'homme, elle ne pouvait pas participer aux groupes. Les hommes n'étaient pas autorisés dans le groupe de formation. »

Dans l'affaire présentée à la Cour suprême de Colombie-Britannique, Vancouver Rape Relief Society v Nixon et al, [2003 BCSC 1936](#), Mme Cormier a énuméré les politiques de l'organisme en matière de croyances collectives que les bénévoles doivent soutenir :

1. La violence n'est jamais la faute d'une femme,
2. Les femmes ont le droit de choisir d'avoir un avortement,
3. Les femmes ont le droit de choisir leurs partenaires sexuels,
4. Les bénévoles acceptent de lutter en permanence contre leurs préjugés existants, y compris le racisme.

Dans l'affaire devant la Cour d'appel, l'exigence selon laquelle une femme doit être une femme de naissance a été considérée comme complémentaire aux principes auxquels doivent souscrire tous les bénévoles et membres de l'organisme.

Le Tribunal des droits de la personne a accordé 7 500 \$ à Mme Nixon dans le cadre de sa demande, mais cela a été annulé par la Cour d'appel. À la Cour d'appel, l'honorable juge Saunders a déclaré : [TRADUCTION] « À mon avis, le comportement de l'organisme répond au critère de "discrimination" en vertu du Code des droits de la personne, mais il est exempté par l'article 41. »

L'article 41 stipule ce qui suit : [TRADUCTION] Si une organisation ou une société caritative, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale qui est exploitée sans but lucratif a pour but principal de promouvoir les intérêts et le bien-

être d'un groupe ou d'une classe identifiable de personnes qui ont des handicaps physiques ou mentaux, ou ont en commun la race, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la croyance politique, la couleur, l'ascendance ou le lieu d'origine, cette organisation ou cette société ne doit pas être considérée comme contrevenant au Code, car elle accorde une préférence aux membres identifiables de ces groupes ou classes de personnes.

L'exemption prévue à l'article 41 a été suffisante pour que la juge Saunders détermine que l'organisme avait là un argument pour se défendre contre la demande de Mme Nixon.

Kavanagh contre Canada (Procureur général), [2001]

CHRD No. 21

Dans l'affaire Kavanagh c. Canada (Procureur général), [2001] Tribunal canadien des droits de la personne, n° 21, QL, le Tribunal canadien des droits de la personne a confirmé que l'opération de réassignation sexuelle ne peut être interdite pendant qu'une personne est incarcérée, mais que l'obligation d'accommodement de l'établissement pénal ne garantit pas aux personnes transsexuelles qu'elles seront placées dans l'établissement de leur genre cible avant leur opération.

Annexe F: Histoire des lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, en questionnement, bi-spirituel+ au Canada et à la fonction publique fédérale

- **Années 1950 et début des années 1960** : La vie de nombreux fonctionnaires et militaires canadiens a été complètement détruite après une campagne de la GRC contre les homosexuels et les « subversifs ». Encore aujourd'hui, de nombreuses victimes hésitent à en parler. Les responsables de la sécurité avaient compilé le nom de 9 000 « homosexuels confirmés et soupçonnés » dans la région d'Ottawa.
- **1969** : L'homosexualité est décriminalisée au Canada.
- **1996** : La Cour suprême décide que la Loi canadienne sur les droits de la personne devrait être élargie pour inclure l'orientation sexuelle comme motif de discrimination. Cela signifie que les ministères et les institutions fédérales doivent éviter toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- **1997** : Les employés LGBT commencent à organiser un réseau au ministère du Patrimoine canadien, l'un des premiers ministères fédéraux à reconnaître les besoins et les contributions uniques des employés LGBT.

- **2001** : Les employés de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, de Ressources naturelles Canada, de Santé Canada, de l'Agence du revenu du Canada et de Statistique Canada commencent à se réunir pour mettre sur pied un réseau interministériel.
- **2002 à-2003** : Les événements sociaux suscitent davantage d'intérêt et, en 2004, les employés LGBT de plusieurs ministères fédéraux décident d'élargir le réseau.
- **2004** : Le Réseau de la FIERTÉ de la fonction publique commence à organiser des événements sociaux mensuels et compte des centaines de membres. La liste de distribution de courriels atteint un nombre encore plus élevé, ce qui facilite davantage le réseautage.
- **2005** La [Loi sur le mariage civil](#) fédérale, qui légalise le mariage homosexuel dans tout le Canada, reçoit la sanction royale.
- **2016** : Pour la première fois dans l'histoire du Canada, un drapeau de [la fierté](#) est hissé sur la [Colline du Parlement](#) à Ottawa, et le député fédéral [Randy Boissonnault](#) est nommé conseiller du gouvernement pour les questions LGBTQ. Il a comme mandat de faire progresser et de protéger les droits de la communauté et de s'attaquer aux injustices historiques.
- **2017** : [Le projet de loi C-16](#), après avoir été adopté par la [Chambre des communes](#) et le [Sénat](#), est devenu loi après avoir reçu la [sanction royale](#), ce qui a confirmé immédiatement son entrée en vigueur ^[207][208]^[209]. La loi a mis à jour la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) et le [Code criminel](#) afin d'inclure l'identité de genre et l'expression de genre comme motifs protégés contre la discrimination, les publications haineuses et la défense du génocide. Le projet de loi a également permis d'ajouter l'identité de genre et l'expression de genre à la liste des facteurs aggravants dans la détermination de la peine, lorsque l'accusé commet une infraction pénale contre une personne en raison de ses caractéristiques personnelles.

Annexe G: Ressources

Certaines informations sont disponibles dans une seule langue (anglais ou français).

Ressources de Services publics et approvisionnement Canada

Programme d'aide aux employés et à l'organisation (PAEO)

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/mieuxetre-wellness/aide-assistance/paeo-eoap-fra.html>

Programme de gestion d'invalidité

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/mieuxetre-wellness/sante-health/index-fra.html>

Courriel : PGI.DMP@tpsgc-pwgsc.gc.ca

Équité en matière d'emploi et diversité

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/milieutravail-workplace/equit-divers/eme-ee-fra.html>

Valeurs et éthique

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/milieutravail-workplace/val-eth/index-fra.html>

Bureau de la gestion des conflits en milieu de travail (BGCMT)

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/mieuxetre-wellness/confli/bgcmt-owcm-fra.html>

Mieux-être en milieu de travail et bien-être des employés

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/mieuxetre-wellness/index-fra.html>

Réseau FIERTÉ au travail

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/quisommes-whoweare/fierte-pride-fra.html>

Courriel : TPSGC.FIERTERCN-NCRPRIDE.PWGSC@tpsgc-pwgsc.gc.ca

Code de conduite ministériel

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/milieutravail-workplace/val-eth/code-cond-fra.html>

Directive ministérielle sur le respect et la prévention du harcèlement en milieu de travail

<http://intranet.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rh-hr/milieutravail-workplace/travail-labour/harcelement-harassment-fra.html>

Ressources de la fonction publique

Commission canadienne des droits de la personne

<http://www.ccdp-chrc.ca/>

Patrimoine canadien – Orientation sexuelle et droits de la personne (y compris la brochure « Sortir des sentiers battus »)

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien.html>

Réseau de la FIERTÉ de la fonction publique (disponible en anglais seulement)

https://twitter.com/PSP_NET

Code de valeurs et d'éthique du secteur public

<http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?section=text&id=25049>

Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement

<http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26041>

Ressources externes (plusieurs sites sont en anglais seulement)

Le 519 (disponible en anglais seulement)

Le 519 vise à promouvoir la santé, le bonheur et la pleine participation 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.

Trousse d'outils « Creating Authentic Spaces »

<http://www.the519.org/education-training/training-resources/trans-inclusion-matters/creating-authentic-spaces/supporting-an-employee-in-transition>

PFLAG : parents, familles, amis des lesbiennes et des gais

PFLAG Canada soutient, éduque et fournit des ressources à quiconque a des questions ou des préoccupations au sujet des communautés LGBTQ2+ et à ceux qui sortent du placard.

<http://pflagcanada.ca/>

AlterHéros

AlterHéros est un 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.

<http://www.alterheros.com>

Egale – Canada Human Rights Trust (disponible en anglais seulement)

Egale Canada fait progresser l'égalité et la justice pour les personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles et transidentifiées, ainsi que leurs familles, partout au Canada.

<http://egale.ca/>

TransParent Canada (disponible en anglais seulement)

<http://www.transparentcanada.ca/?file=kop1.php>

Enfants transgenres Canada

Offre des ressources pour soutenir les enfants créatifs dans le genre et leur famille, à l'école et dans la communauté.

<http://enfantstransgenres.ca/>

Centre de détresse d'Ottawa (disponible en anglais seulement, région de la capitale nationale)

<https://www.dcottawa.on.ca/>

Services en santé mentale (au niveau national, bilingue dans la région de la capitale nationale)

<http://www.esantementale.ca/>

Lesbian Gay Bi trans Youth Line (disponible en anglais seulement)

Ligne téléphonique gratuite LGBT Youth Line destinée aux jeunes lesbiennes, homosexuels, transgenres, transsexuels, bi-sexuels et allosexuels, et les jeunes qui s'interrogent.

<http://www.youthline.ca/>

Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité

Le Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS) fait 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.

<http://ccgsd-ccdgs.org/?lang=fr>

Transgender Health Information Program (disponible en anglais seulement)

Provincial Health Services Authority (PHSA) est responsable de la coordination provinciale des services de santé des personnes transgenres en Colombie-Britannique. Le **Transgender Health Information Program (THiP)** est un centre d'information à l'échelle de la Colombie-Britannique qui fournit des renseignements sur les soins et le soutien en matière d'affirmation du genre. Le programme en train d'être intégré au programme Trans Care BC de la Provincial Health Services Authority.

<http://transhealth.phsa.ca/>

Trans Alliance Society (Colombie-Britannique) (disponible en anglais seulement)

Trans Alliance Society est une coalition à l'échelle de la province qui vise à établir des liens entre des personnes et des groupes œuvrant aux questions transgenres. Leurs ressources en ligne comprennent un répertoire de services en ligne, des guides éducatifs, des publications et plus encore.

https://www.facebook.com/pg/TransAllianceSociety/about/?ref=page_internal

Trans Rights British Columbia (disponible en anglais seulement)

Ce projet vise à diffuser des renseignements exacts, accessibles et pertinents sur les droits de la personne, en matière de sécurité et de bien-être des personnes transgenres et autres genres, ainsi que des renseignements sur leurs alliés en Colombie-Britannique.

<http://www.transrightsbc.ca/>

Gender-free Legal Writing [rédaction juridique non sexiste] (disponible en anglais seulement)

British Columbia Law Institute

<http://www.bcli.org/publication/gender-free-legal-writing-managing-personal-pronouns-0>

Références

1. The Workplace and Gender Reassignment: a guide for staff and managers, fonction publique du Royaume-Uni, édition révisée, novembre 2013.
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503663/Workplace_Guide_CSEP_revised_Final_V1_.pdf (en anglais seulement)
2. Commission canadienne des droits de la personne : <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/index.html>
3. Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle. Congrès du travail du Canada.
<http://www.cdnails.ca/wp-content/uploads/Travailleuses-et-travailleurs-en-transition-1.pdf>
4. Lignes directives relatives aux employés transgenres et au genre variant. Province de la Nouvelle-Écosse.
<https://novascotia.ca/psc/employeeCentre/diverseWorkforce/docs/Guidelines-to-Support-Trans-and-Gender-Variant-Employees-fr.pdf>
5. Programme d'information sur la santé transgenre (Colombie-Britannique)
<http://transhealth.phsa.ca/trans-101/glossary>
6. Services de santé Alberta Identité de genre et santé transgenre
<https://myhealth.alberta.ca/Alberta/Pages/gender-ID-expression-LGBTQ.aspx>

ⁱ Workers in transition: A Practical Guide about Gender transition for Union Representatives, Canadian Labour Congress
<http://canadianlabour.ca/sites/default/files/media/WorkersInTransitionGuide-2011-04-EN.pdf>

ⁱⁱ http://www.bchrt.bc.ca/shareddocs/decisions/1999/ferris_vs_office_and_technical_employees_union_local_15_oct.pdf (en anglais seulement)

ⁱⁱⁱ Province of Nova Scotia Guidelines to Support trans and Gender Variant Employees
http://novascotia.ca/psc/pdf/employeeCentre/diverseworkforce/Supporting_TGV_Employees.pdf

^{iv} Adapted from The Workplace and Gender Reassignment: A Guide for Staff and Managers (UK Civil Service) November 2013 Revised Edition
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503663/Workplace_Guide_CSEP_revised_Final_V1_.pdf

^v *Lignes directives relatives aux employés transgenres et au genre variant*. Province de la Nouvelle-Écosse.
<https://novascotia.ca/psc/employeeCentre/diverseWorkforce/docs/Guidelines-to-Support-Trans-and-Gender-Variant-Employees-fr.pdf>

-
- ^{vi} Tiré du site Transgender Health Information Program (C.-B.) : <http://transhealth.phsa.ca/trans-101/glossary>
- ^{vii} *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*. Congrès du travail du Canada. <http://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Travailleuses-et-travailleurs-en-transition-1.pdf>
- ^{viii} *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*. Congrès du travail du Canada. <http://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Travailleuses-et-travailleurs-en-transition-1.pdf>
- ^{ix} *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*. Congrès du travail du Canada. <http://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Travailleuses-et-travailleurs-en-transition-1.pdf>
- ^x Tiré du site Transgender Health Information Program (C.-B.) : <http://transhealth.phsa.ca/trans-101/glossary>
- ^{xi} *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*. Congrès du travail du Canada. <http://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Travailleuses-et-travailleurs-en-transition-1.pdf>
- ^{xii} Tiré du site Transgender Health Information Program (C.-B.) : <http://transhealth.phsa.ca/trans-101/glossary>
- ^{xiii} Tiré du site Transgender Health Information Program (C.-B.) : <http://transhealth.phsa.ca/trans-101/glossary>
- ^{xiv} *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*. Congrès du travail du Canada. <http://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Travailleuses-et-travailleurs-en-transition-1.pdf>
- ^{xv} *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*. Congrès du travail du Canada. <http://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Travailleuses-et-travailleurs-en-transition-1.pdf>
- ^{xvi} Workers in transition: A Practical Guide about Gender transition for Union Representatives, Canadian Labour Congress <http://canadianlabour.ca/sites/default/files/media/WorkersIntransitionGuide-2011-04-EN.pdf>
- ^{xvii} Allez à la Commission canadienne des droits de la personne, et cliquez sur les lois et les politiques <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/index.html>
- ^{xviii} Workers in transition: A Practical Guide about Gender transition for Union Representatives, Canadian Labour Congress <http://canadianlabour.ca/sites/default/files/media/WorkersIntransitionGuide-2011-04-EN.pdf>