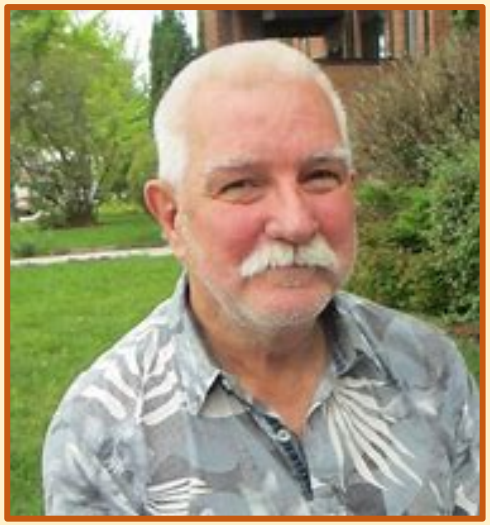
# Bonjour et bienvenue!

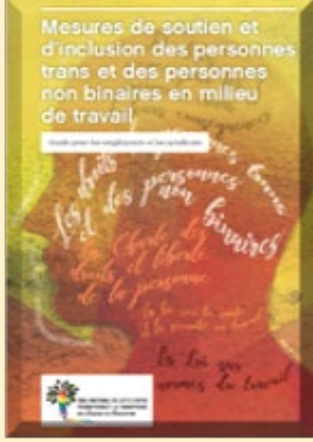
**FONCTIONNEMENT**

1. Mettre votre micro à MUET.
2. Allumer sa vidéo est préférable, mais pas obligatoire
3. Il n'est pas permis d'enregistrer la formation.
4. SVP, notez vos questions pour la fin de la présentation.
5. Évitez d'utiliser la conversation (*Chat*), sauf pour le partage de documents, ou en cas de micro non-fonctionnel pour les questions.

# Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail

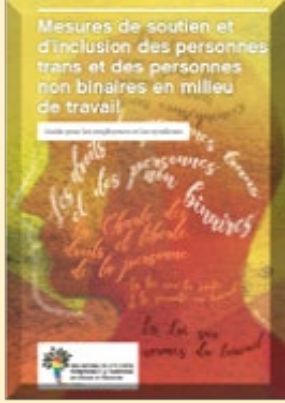
Guide pour les employeurs et les syndicats






***À la mémoire de Jacques Pétrin,***
***avec toute notre gratitude.***
*Nous tenons à rappeler la contribution de Jacques à ce guide,*
*mais surtout son apport exceptionnel, durant plus de 40 ans,*
*à la défense des droits des personnes des communautés LGBTQ+.*
*C'est grâce à des gens qui mettent tout leur cœur à soutenir des causes justes,*
*comme le faisait Jacques, que nos sociétés se portent mieux.*

# TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION




Cette table est composée de représentantes et représentants provenant des principaux acteurs intervenant dans les milieux de l'éducation, notamment :

- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES),
- Ministère de la Justice (Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie),
- Organisations syndicales,
- Organisations patronales,
- Associations de cadres,
- Comités de parents,
- Associations étudiantes.

# 1. Préambule

**L'*identité de genre*** est une expérience personnelle et relationnelle, un sentiment profond et intime du genre d'une personne. Le genre s'inscrit dans un continuum entre le genre masculin et le genre féminin, mais ne s'y limite pas.

**Le terme *non binaire*** inclut tout genre autre que féminin ou masculin. L'absence de genre est dénotée par le terme *agenre*.

**Le terme *trans*** inclut toute personne dont l'identité de genre ne correspond pas au genre qui lui a été assigné à la naissance (mention du sexe qui a été apposée sur son acte de naissance).

**Le terme *trans* inclut donc à la fois les personnes trans binaires (hommes trans et femmes trans) et les personnes non binaires.** Nous avons toutefois choisi de spécifier distinctement les personnes trans et les personnes non binaires à plusieurs reprises tout au long de ce document de façon à souligner l'importance de tenir compte de ces différentes réalités.

# Différentes dimensions de la personnes

- **le sexe est une somme de marqueurs biologiques associés à la reproduction**;

- **le genre correspond au ressenti profond, intime et intrinsèque de la personne par rapport à son identité**;

- **l'expression de genre est l'apparence de ce que notre société considère être masculin ou féminin (culturel et arbitraire)**;

- **l'orientation sexuelle concerne le genre des personnes envers qui nous sommes susceptibles d'avoir une attirance sexuelle**;

- **l'orientation romantique concerne le genre des personnes envers qui nous sommes susceptibles de développer une relation amoureuse**.

**Il n'y a aucune corrélation automatique entre ces dimensions de la personne**. Par exemple, un homme trans peut très bien être hétérosexuel ou encore gai, et une femme hétérosexuelle peut avoir une expression de genre plutôt masculine, *etc*.

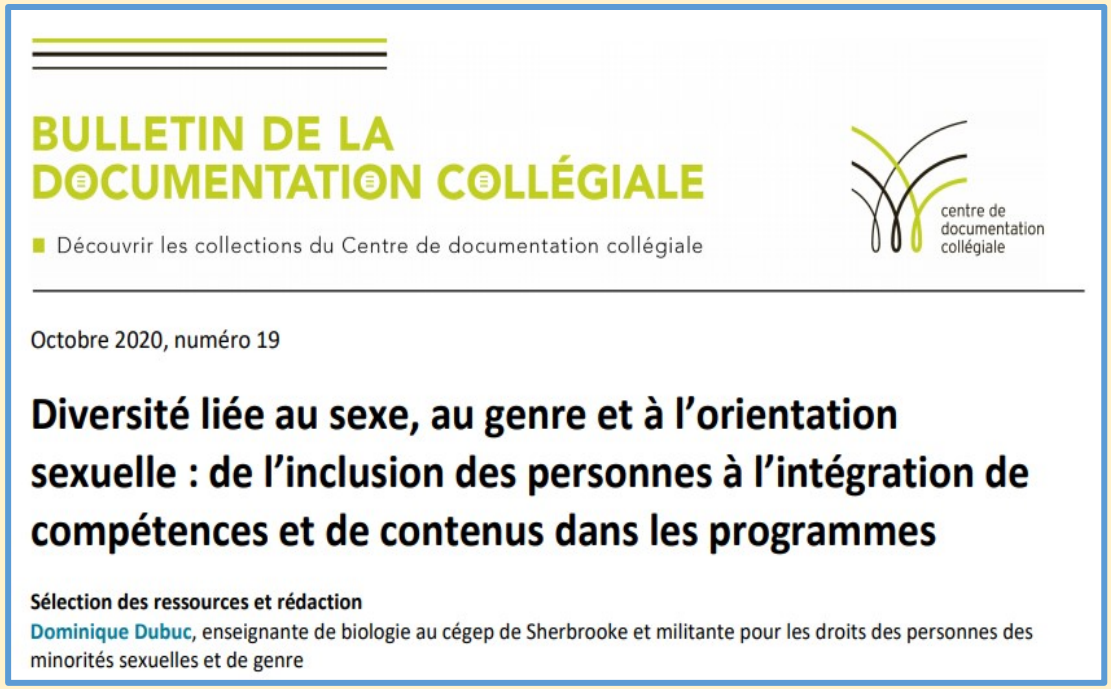
# Sexe, genre et loi

- **Le sexe** concerne principalement la nature anatomique des organes génitaux ou reproducteurs d'une personne, mais c'est aussi une **catégorie légale** à ce jour.

- **Le sexe (ou le genre) assigné à la naissance** est déterminé par le médecin, sur la base de l'observation des organes génitaux du bébé, en cochant la case M (sexe masculin) ou la case F (sexe féminin) sur l'acte de naissance du bébé. Cette décision du médecin devient **la mention du sexe** légale de la personne et est indiquée sur son certificat de naissance. L'assignation de la mention du sexe est obligatoire au Québec.

- **La mention du sexe** est un terme légal pour référer au **genre** d'une personne dans un document, et ce en fonction de ce qui est indiqué sur son certificat de naissance. Cette mention peut correspondre ou non à **l'identité de genre** de la personne. Si ce n'est pas le cas, il est possible de faire une demande de changement de mention du sexe auprès de la Direction de l'état civil. Au Québec, il n'y a que deux mentions du sexe possibles.

https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire.pdf



BULLETIN DE LA DOCUMENTATION COLLÉGIALE

Découvrir les collections du Centre de documentation collégiale

centre de documentation collégiale

Octobre 2020, numéro 19

**Diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle : de l'inclusion des personnes à l'intégration de compétences et de contenus dans les programmes**

**Sélection des ressources et rédaction**

Dominique Dubuc, enseignante de biologie au cégep de Sherbrooke et militante pour les droits des personnes des minorités sexuelles et de genre

https://eduq.info/xmlui/bitstream/handle/11515/37976/CDC-bulletin-19-diversite-inclusion-integration-2020.pdf

# 1.1 Objectif général du guide

Ce premier document avait pour objectif d'aider ces établissements à « créer des milieux de vie qui garantissent le droit à l'égalité, à la dignité, à l'intégrité, au bien-être et à la sécurité des jeunes trans et des jeunes non binaires ».

Ce second document vise plus spécifiquement à faciliter la mise en place de mesures de soutien et d'inclusion afin d'assurer **un accès équitable à l'emploi et à la promotion**, et ce, dans le respect des droits fondamentaux des personnes trans et des personnes non binaires.

Ce guide propose des mesures visant à favoriser l'établissement d'une **dynamique** et d'un **environnement professionnels accueillants pour ces personnes**.

**VF et VA disponibles :**
http://tablehomophobietransphobie.org/

# 1.2 À qui s’adresse le présent document?

- **Directions** d’établissements d’enseignement, particulièrement des directions des ressources humaines;
- **Syndicats** ou toute autre association;
- **Ensemble des divers personnels** des réseaux de l’éducation, (du préscolaire à l’université).

Note : Ce guide peut aussi être utile pour tout employeur, toute direction des ressources humaines ou tout syndicat **de tout autre milieu de travail**, avec les ajustements qui s’appliquent.

# 2. Portrait sommaire de la situation

Toute personne a le droit d'être protégée contre la discrimination. Malgré ce droit, les statistiques au sujet des personnes trans en général, et dans les milieux de travail en particulier, nous révèlent un portrait de la situation qui est très préoccupant.

- Plusieurs personnes trans sont soit **congédiées** ou **non embauchées**, ou encore, elles **quittent ou déclinent** certains emplois, **car leur sécurité y est compromise**;
- **Cycle de pauvreté et d'exclusion sociale** dont il devient difficile de sortir;
- **Exemples des formes de violences vécues en milieu de travail** : Moqueries, violences verbales, non-respect des pronoms choisis, absence de congés médicaux liés à la transition, accès difficile aux toilettes et aux vestiaires, violation de la confidentialité quant à leur statut trans;

# 2. Portrait sommaire de la situation

- **Risques importants pour la santé mentale** des personnes trans causés par la marginalisation systémique significative, par exemple :
  - **Idéations suicidaires sérieuses** chez : **77 %** des personnes trans;
  - **Tentative de suicide** : **43 %** des personnes trans.
- Environ **50 %** de ces personnes ont un **revenu annuel de 15 000** $ ou moins, et seulement **37 %** occupent un emploi à temps plein;
- **Défis particuliers lors de l'embauche,** par exemple :
  - **Fournir des lettres de recommandation** peut impliquer de devoir dévoiler sa transitude à son ancien employeur et son employeur potentiel;
  - **Idem pour se procurer ses relevés de notes**, ses diplômes et ses certificats de qualification.

# 2. Portrait sommaire de la situation

Les défis spécifiques rencontrés par les personnes trans dans les milieux de travail sont multiples et ont de graves conséquences. **Ces difficultés sont décuplées aux différentes intersections de discrimination.**

Par exemple :

- Obligation d'être citoyen.ne canadien.ne pour pouvoir changer sa mention du sexe ou son prénom rend leur recherche d'emploi d'autant plus difficile;
- Taux de chômage plus élevé chez les personnes issues de l'immigration;
- Taux de chômage plus élevé chez les personnes racisées.

**Cette accumulation d'obstacles à l'emploi devient *a fortiori* difficile à surmonter pour les personnes trans racisées issues de l'immigration.**

# 3. Démarche personnelle

**Les parcours individuels des personnes trans sont très variés**, autant en ce qui a trait à la transition qu'en ce qui concerne leur vie plus généralement. Ces parcours découlent de choix personnels et peuvent impliquer **toute combinaison des transitions suivantes** :

- **sociales** : dévoiler son identité de genre à son entourage dans les différentes sphères de sa vie;
- **légales** : procéder au changement de son nom ou de sa mention du sexe au Directeur de l'état civil;
- **médicales** : recourir à des chirurgies ou à des traitements hormonaux.

Certaines personnes trans peuvent aussi vivre une réorientation de carrière ou un retour aux études.

# 3. Démarche personnelle

Étant donné la diversité des parcours de transition et de vie des personnes trans et des personnes non binaires, **les mesures de soutien et d'inclusion à offrir devront se fonder sur une discussion ouverte avec la personne, discussion qui explicitera à la fois ses préoccupations et sa volonté quant aux actions concrètes qui pourront être entreprises pour y répondre**.

Par exemple, si une personne décide d'entamer **une transition médicale**, il importera que la discussion intègre entre autres l'aspect des **congés** qui seront requis pour le **traitement et la convalescence**.

# 4. Obligations des employeurs et des syndicats

## 4.1 La Charte des droits et libertés de la personne

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

**Article 16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche,** l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

## 4.1 La Charte des droits et libertés de la personne

**Article 1.** Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

**Article 4.** Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

**Article 5.** Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

## 4.2 La Loi sur la santé et la sécurité du travail

**L'article 9** de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) énonce, pour les travailleuses et travailleurs, le droit à des **conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique**.

**L'article 49**, pour sa part, indique que l'employeur **doit prendre les mesures nécessaires** pour s'assurer que ce droit est effectivement protégé.

Conséquemment, un milieu de travail sain, sécuritaire, exempt d'intimidation, de violence, de harcèlement, d'homophobie ou de transphobie, c'est un droit incontournable.

## 4.3 La Loi sur les normes du travail

**81.18.** Pour l'application de la présente loi, on entend par **« harcèlement psychologique » une conduite vexatoire** se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle **porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié** et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
…
Le harcèlement psychologique **inclut le harcèlement sexuel et toute forme de harcèlement discriminatoire, tel que celui fondé sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, ou sur un autre motif prévu à l'article 10 de la *Charte*,** pourvu qu'il se caractérise par la « conduite vexatoire » définie plus haut.

Dans tous les cas, les dispositions de la LNT, les responsabilités de l'employeur et les recours s'appliquent, que cela soit précisé ou non dans le contrat de travail ou la convention collective d'une personne salariée.

## 4.3 La Loi sur les normes du travail

**81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique**.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour **prévenir le harcèlement psychologique** et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la **faire cesser**. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une **politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes**, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

## 4.4 La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*

Cette loi « a pour objet de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiantes et les étudiants et les membres du personnel. »

- La loi prévoit la mise en œuvre de moyens de **prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement** et d'aide aux personnes.
- La **notion de violence à caractère sexuel** « s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, **incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement**, y compris par un moyen technologique.
- Les établissements d'enseignement supérieur ciblés sont tenus d'adopter une politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, qui soit distincte de toute autre politique. **Cette politique doit notamment tenir compte des personnes à risque, incluant les minorités sexuelles ou de genre (article 3)**.

# 5. Les responsabilités de l'employeur et du syndicat

## 5.1 Les responsabilités de l'employeur

**Toute personne a droit à la dignité au travail et à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.**

- L'employeur a la responsabilité de prendre les **moyens raisonnables pour prévenir** le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, la **faire cesser**. Notons que l'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement **ne saurait, en soi, l'exonérer de ses responsabilités**.
- L'employeur est responsable de l'application de la ***Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur***.
- **Toute politique de l'employeur doit être connue de l'ensemble du personnel**, notamment par des activités de sensibilisation et d'information, afin de créer un climat de travail et des conditions favorables à la prévention de conduites de harcèlement.

## 5.2 Les responsabilités du syndicat

Les syndicats, par l'entremise de leurs personnes représentantes syndicales, ont l'obligation légale et morale de défendre l'ensemble de leurs membres, sans distinction.

- **Rendre explicite la position du syndicat** en matière d'inclusion de l'ensemble des personnes de la diversité de genre, par exemple dans les **statuts et règlements**;
- **Organiser des activités de sensibilisation et d'information** afin de créer un climat accueillant qui favorise la solidarité et l'entraide;
- **Contribuer à faire respecter** la convention collective, les dispositions de la LNT et la *Charte*, qu'elles soient ou non citées dans la convention collective;
- **Contribuer à l'élaboration de conventions collectives** plus inclusives lors des négociations;
- **Voir à ce que l'employeur respecte ses obligations** sans quoi des recours seront entrepris;
- **Informer les salarié-es de leur droit** à un milieu de travail sans harcèlement et **faire de la sensibilisation et de l'éducation** sur ces questions auprès de ses membres.

# 6. Les droits et les recours pour la personne trans ou la personne non binaire

Comme nous l'avons évoqué précédemment, le statut trans d'une personne (au moment de sa transition ou après) **peut la placer dans une position de vulnérabilité**. Dans certains cas, elle peut subir de l'intimidation, du harcèlement ou de la discrimination, ce qui est inacceptable.

- **La personne salariée non syndiquée** s'estimant victime de harcèlement peut porter plainte à la CNESST dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite, si elle n'est membre d'aucun syndicat et n'est pas fonctionnaire de l'État.
- **La personne syndiquée (membre ou non d'un syndicat)** doit, pour sa part, faire appel aux procédures de grief ou autres recours prévus à sa convention collective, dans les deux ans de la dernière manifestation de la conduite.

**Lorsque l'établissement possède une politique** concernant le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel, une personne responsable peut être désignée pour recevoir les signalements et les plaintes, ce qui peut être un outil additionnel dans le cadre de démarches relatives à ces questions.

# 6. Les droits et les recours pour la personne trans ou la personne non binaire

Bref, les droits et les recours des personnes trans et des personnes non binaires et de toute autre personne de la diversité liée au sexe, au genre ou à l'orientation sexuelle se trouvent notamment dans :

- La convention collective;
- La *Loi sur les normes du travail*;
- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
- La *Charte des droits et libertés de la personne*;
- La politique de l'établissement concernant le harcèlement psychologique, s'il y a lieu;
- La politique de l'établissement concernant les violences à caractère sexuel, s'il y a lieu.

# 7. Principes de base

## Notes préliminaires

- Afin d'éviter l'improvisation, il est fortement suggéré **que l'employeur, en collaboration avec le syndicat,** mette en place des mesures générales d'inclusion et de soutien **avant d'avoir des demandes**.
- Les **activités de sensibilisation** ayant lieu dans le milieu de travail sont de première importance pour créer le climat d'ouverture favorisant l'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires.
- Les **intersections de discrimination** (genre, race, classe, capacité, etc.) sont des facteurs dont il faut aussi tenir compte dans la mise en place et l'application de mesures de soutien et d'inclusion, et dans les activités de sensibilisation.
- Les **mesures devront être adaptées en tenant compte des besoins spécifiques** des personnes concernées au fur et à mesure que celles-ci les expriment. Ces mesures ne sont pas un ensemble rigide.

# 7. Principes de base

- Dans le doute, **se référer à la *Charte des droits et libertés de la personne***.
- Le **refus intentionnel ou persistant de respecter l'identité ou l'expression de genre d'une personne** peut être considéré comme une forme de harcèlement ou de discrimination pouvant entraîner des conséquences légales.
- Le **seul indicateur fiable de l'identité de genre** est l'auto-identification de la personne. Cette dernière doit être crue et respectée. Ceci se manifeste d'abord par **l'usage du prénom choisi, du pronom et des accords indiqués par la personne**.
- **Il n'est aucunement nécessaire** que le prénom ou la mention du sexe aient été légalement modifiés au registre de l'état civil du Québec **pour que soit respectée cette auto-identification, *et ce en vertu de la Charte***.

# 7. Principes de base

- **Le droit de ces personnes à la confidentialité et au respect de leur vie privée** doit être préservé : il faut s'assurer que leurs besoins à cet égard sont bien compris. À moins d'un avis contraire explicite de la personne concernée, il ne faut jamais dévoiler sa transitude, son parcours de transition, le genre qui lui a été assigné à la naissance ni son ancien prénom.
- **La protection des informations confidentielles de toute personne est une obligation légale et éthique**. Dans le cas des personnes trans en particulier, le non-respect de la confidentialité peut exposer la personne à de la discrimination, de la violence, de l'exclusion et, dans certains cas, mettre sa vie en danger.
- **L'intégrité de ces personnes, comme celle de toute autre, doit être protégée**. Les personnes trans et les personnes non binaires ont le droit d'être traitées avec dignité, égalité et respect. Ceci implique entre autres **d'éviter les remarques, les questions, les compliments ou les commentaires qui sont intrusifs ou non pertinents** à la conversation ou à la situation dans laquelle on interagit, et ce, même s'il s'agit d'une simple curiosité.

# 7. Principes de base

- **Aucune mesure de soutien** envers les personnes trans et les personnes non binaires ne doit faire en sorte qu'elles subissent des **contraintes supplémentaires**, qu'elles soient **isolées, marginalisées, pénalisées financièrement ou forcées de dévoiler leur parcours trans sans leur accord**. Par exemple, une personne trans doit pouvoir utiliser la toilette qui lui convient et ne peut être forcée à utiliser une toilette spécifique.
- **Toute contribution de temps demandée** aux personnes trans et aux personnes non binaires dans l'élaboration ou la révision de politiques, de mesures de soutien, de communiqués ou d'autres travaux nécessite une **rémunération ou une compensation juste pour leur travail**, au même titre que pour toute autre personne à l'emploi de l'établissement qui participe à des projets particuliers. Par exemple, le temps investi pour collaborer aux divers travaux pourrait s'écouler pendant les heures de travail de la personne, sans s'ajouter à sa tâche normale.

# 8. Mesures concrètes

## 8.1 Mesures générales à mettre en place

La **direction et le syndicat** ont tous deux avantage à se concerter et à **collaborer** en ce qui a trait aux initiatives et à la mise en place des mesures.

Aussi, il est fortement suggéré, lorsque pertinent, **que le syndicat mette en place des mesures analogues dans son fonctionnement interne**, par exemple en offrant des activités de sensibilisation et de formation à ses membres, en révisant ses politiques ou statuts et règlements, en ajustant ses formulaires, etc.

### 8.1.1 Activités de sensibilisation et de formation

**Offrir des activités de sensibilisation et de formation au sujet de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle à l'ensemble de son personnel et à la communauté étudiante**, et articuler ces formations autour de la lutte contre les autres formes de discrimination et de violence (sexisme, racisme, etc.).

### 8.1.2 Information

- **S'assurer que toute la communauté de l'établissement** est au courant qu'une personne trans ou une personne non binaire a le **droit d'utiliser** les toilettes et les vestiaires dans lesquels elle se sent le plus à l'aise et en sécurité.
- **Informer et sensibiliser la communauté de l'établissement** quant à l'obligation de respecter l'ensemble de ses membres, incluant l'aspect de l'identité ou de l'expression de genre, en utilisant notamment au quotidien le prénom, le pronom et les accords indiqués par toute personne qui en fait la demande (sans égard aux démarches entamées ou non auprès du Directeur de l'état civil).

### 8.1.3 Publications et autres modes de communication

- **Utiliser le terme *genre*** plutôt que le terme *sexe* si cette information demeure pertinente, sinon enlever cette référence au genre ou au sexe de la personne.
- Amorcer une **réflexion sur la pertinence** de l'utilisation des **titres de civilité (madame, monsieur)**: ex. courriel.
- Utiliser un **langage épicène**.

### 8.1.4 Politiques de l'employeur

- **Réviser les politiques de l'employeur**, notamment celles qui portent sur **l'intimidation, le harcèlement et la violence**, afin de s'assurer qu'elles incluent l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre lorsque pertinent et que les rapports d'incidents produits sont explicites quant au motif de l'intimidation ou du harcèlement (sexisme, homophobie, transphobie, etc.).
- Au besoin, **rédiger une politique spécifique** pour soutenir l'inclusion des personnes de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle.
- **S'assurer que la politique du français** (ou autre politique analogue) est inclusive et qu'elle permet le respect de l'identité de genre des personnes non binaires.

## 8.1.5 Formulaires

- Adapter les formulaires :
  - **en retirant la question du sexe** ou du genre lorsque cette information n'est pas nécessaire;
  - **en utilisant un vocabulaire épicène** dans la mesure du possible, par exemple « parent » au lieu de « père » et « mère »;
  - **en remplaçant « sexe » par « genre »** lorsque la question est pertinente et en ajoutant d'autres options de réponse, en plus de « masculin » et « féminin ».

**Exemples de choix de réponse en lien avec le genre** :

- ☐ Masculin
- ☐ Féminin
- ☐ Non binaire, agenre, préfère ne pas répondre, etc. : _____

Note: Il n'est pas pertinent d'inclure le mot *trans* ou ses dérivés dans un tel choix de réponse, puisque ce mot *ne désigne pas une identité de genre mais plutôt un parcours ou un statut de non-identification au genre assigné à la naissance.*

## 8.1.6 Logiciels

- **Adapter le ou les logiciels des ressources humaines** de façon à utiliser le prénom choisi partout où l'utilisation du nom officiel n'est pas une obligation légale.

  N.B. : Le nom légal ne doit être utilisé que pour les communications impliquant une entité externe, par exemple pour l'assurance collective, l'émission d'un chèque, les documents de l'impôt, le RRQ, le RREGOP.

- **Uniformiser les systèmes informatiques institutionnels** où l'information du genre assigné à la naissance figure, afin que le changement de genre soit pris en compte et intégré de manière globale.

- **Retirer l'information du genre dans les codes institutionnels** (code permanent et tout autre code comprenant une différenciation selon le genre assigné à la naissance).

- **Faciliter le changement des champs relatifs au genre** (prénom et mention du sexe) sur la base de données institutionnelle lorsque le changement de nom et de mention du sexe est attesté légalement.

## 8.1.7 Toilettes et vestiaires

- **Mettre d'emblée à la disposition de toute personne** des toilettes neutres clairement indiquées, facilement accessibles et à distance raisonnable.
- **Inclure l'aménagement de toilettes neutres facilement accessibles**, en plus des toilettes genrées, s'il y a lieu, ainsi que de vestiaires non genrés et clairement indiqués dans tout plan de **nouvelle construction et de rénovation**.

**Bénéfices de ces installations non genrées :**

- Sentiment de sécurité accru;
- Accessibilité facilitée pour les familles;
- Accessibilité facilitée pour les personnes nécessitant un accompagnement dans les toilettes et vestiaires;
- Diminution des files d'attentes genrées…;
- Inclusion plus simple et sécuritaire pour les personnes trans ou dont l'expression de genre est non conforme aux stéréotypes de genre!

## 8.1.8 Habillement et uniformes

- **Réviser les règles en matière d'habillement ou d'uniforme**, s'il y a lieu, de façon à ce qu'elles ne soient pas discriminatoires quant à l'identité ou à l'expression de genre de toute personne. Par exemple, si un uniforme est obligatoire et qu'il se décline en deux modèles, s'assurer que le choix entre ces deux modèles relève seulement de la personne qui le portera.

  **N. B. : La décision quant au moment de commencer à s'habiller selon l'identité de genre désirée appartient à la personne**. Elle peut choisir d'informer l'employeur et le syndicat de cette décision afin de faciliter sa protection contre des attitudes ou des commentaires négatifs, le cas échéant.

- **S'assurer que le fournisseur** de l'uniforme produit les **tailles requises dans tous les modèles**.

- **Faire preuve de souplesse** dans le code vestimentaire pour tenir compte de **l'expression de genre en lien ou non avec un processus de transition**, s'il y a lieu.

## 8.1.9 Au moment de l'entrevue ou de l'embauche

- **S'assurer que les personnes trans et les personnes non binaires sont traitées avec équité lors de l'entrevue ou lors de l'embauche** – et tout au long de leur carrière dans l'établissement – notamment en offrant une formation aux personnes siégeant aux comités de sélection.

## 8.1.10 Programme d'aide aux employées et employés

- **S'assurer que le programme d'aide aux employées et employés (PAE)**, ou tout autre programme analogue, démontre que son personnel est suffisamment formé pour **accueillir et soutenir les personnes trans et les personnes non binaires de façon professionnelle**, accueillante et respectueuse.

  N. B. : En aucun cas, le statut trans ou non binaire d'une personne ne devrait être :

  - invoqué pour refuser l'accueil de cette personne dans le programme;
  - sous-entendu de quelque façon comme étant en soit pathologique.

# 8.2 Mesures spécifiques pour soutenir la personne concernée

- **Utiliser le prénom choisi pour toute communication interne**, par exemple :
  - dans le dossier personnel,
  - dans la composition de l'adresse courriel institutionnelle ou Moodle de la personne,
  - dans les communications écrites avec la personne,
  - dans le bottin du personnel,
  - sur la carte d'identité de l'établissement,
  - sur le bordereau de paie,
  - sur la liste d'ancienneté,
  - sur les horaires des étudiantes et étudiants dans le cas du personnel enseignant ou de tout personnel en contact avec ceux-ci, etc.

## Particularités de la langue française

**Le français est une langue particulièrement genrée**, tant par les pronoms que par les accords des adjectifs, ce qui pose problème pour le respect des personnes non binaires, respect auquel elles ont pourtant droit.

Bien que les autorités officielles ne reconnaissent pas, pour l'instant, l'utilisation de **pronoms neutres ou d'accords non genrés**, de nombreuses réflexions à cet égard ont cours au Québec et ailleurs.

**La Table soutient l'utilisation de néologismes ou autres pratiques langagières de communication neutres dans le genre**, dans la mesure où ces pratiques correspondent aux volontés et besoins des personnes concernées. Ces personnes sont les mieux placées pour développer et faire adopter de nouveaux outils linguistiques neutres.

# 8.2 Mesures spécifiques pour soutenir la personne concernée

- S'assurer que des **modalités claires protègent l'accès aux informations confidentielles** de la personne.
- **Offrir un soutien, s'il est demandé par la personne**, que ce soit lors de la transition ou après.

  N. B. : Il importe que l'attitude inclusive de l'employeur soit explicite et connue de l'ensemble de son personnel pour qu'une personne trans ou non binaire sache qu'iel peut faire appel à son employeur de manière confiante, sécuritaire et efficace.
- **Déterminer avec la personne**, le cas échéant, si **un plan de transition** serait pertinent, et quels éléments pourraient en faire partie.

# 9. Quelques pistes de réflexion pour un plan de transition

**Un plan de transition est propre à chaque personne trans et pourrait inclure certains des éléments suivants, selon les besoins que la personne aura manifestés :**

- Des individus précis seront-ils mis dans la confidence à l'avance?
- La personne désire-t-elle dévoiler son identité de genre elle-même? À quel rythme?
- La personne préfère-t-elle qu'une annonce soit faite simultanément à l'ensemble du personnel, aux collègues immédiats seulement, à la population étudiante?
- Par quel canal l'information choisie sera-t-elle divulguée (lors d'un évènement comme une réunion ou par un courriel général, et qui serait alors l'expéditeur, etc.)?

# 9. Quelques pistes de réflexion pour un plan de transition

À partir de quelle date la personne veut-elle que soient utilisés son prénom choisi ainsi que le pronom et les accords propres à son identité de genre?

N. B. : Les modalités de modification du prénom dans les différents dossiers et de la photo, le cas échéant, doivent être prêtes à être appliquées à la date choisie par la personne.

- La personne veut-elle préciser une date à partir de laquelle elle modifiera son expression de genre (habillement, etc.)?
- La personne aura-t-elle besoin de congés en lien avec des traitements médicaux?

**Il importe que la personne sente que ses besoins et ses choix quant au plan de transition sont prioritaires et que l'employeur lui offre son soutien dans cette démarche.**

# Merci!

**Le guide est disponible en ligne :**
**tablehomophobietransphobie.org**

**Pour commander le guide gratuitement :**
**feesp.courrier@csn.qc.ca**