

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

Les droits des personnes non binaires
La Charte des droits et libertés de la personne

La loi sur la santé et la sécurité au travail

La Loi sur les normes du travail



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

Paul Bergeron

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



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

Version française papier : ISBN 978-2-89061-140-5

Version française en ligne : ISBN 978-2-89061-141-2

Document disponible en ligne :

tablehomophobietransphobie.org

Toute reproduction, totale ou partielle, de ce document est autorisée à condition d'en mentionner la référence.

TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE
ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION (2019).
Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail, 72 p.

Table des matières

1	Préambule	9
1.1	Objectif général du guide	10
1.2	À qui s'adresse le présent document ?	11
1.3	Qui a produit ce guide ?	11
2	Portrait sommaire de la situation	13
3	Démarche personnelle	17
4	Les obligations des employeurs et des syndicats	21
4.1	La <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	22
4.2	La <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>	23
4.3	La <i>Loi sur les normes du travail</i>	23
4.4	La <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i>	24
5	Les responsabilités de l'employeur et du syndicat	25
5.1	Les responsabilités de l'employeur	26
5.2	Les responsabilités du syndicat	27
6	Les droits et les recours pour la personne trans ou la personne non binaire	29
7	Principes de base	31
8	Mesures concrètes	35
8.1	Mesures générales à mettre en place	36
8.2	Mesures spécifiques pour soutenir la personne concernée	39

9 Quelques pistes de réflexion pour un plan de transition	41
10 Glossaire	43
11 Références et bibliographie	47
Annexe I	52
Évolution des droits des personnes trans, des jeunes trans et des jeunes non binaires au Québec	
Annexe II	55
Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation – Mission, objectifs et composition	
Annexe III	57
Liste des organismes membres de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation	
Appendice I	62
Ressources externes	
Appendice II	66
Formations ou ateliers de sensibilisation aux réalités des personnes trans et des personnes non binaires offerts par différents organismes	

***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.*

Remerciements

Les membres de la Table tiennent à remercier particulièrement toutes les personnes trans qui ont généreusement accepté de partager leur vision, leurs expériences et leur expertise pour nourrir, enrichir et valider le présent document.

Ce document a été rédigé par le comité de travail sur les mesures de soutien et d'inclusion envers les personnes trans et les personnes non binaires en milieu de travail :

- **Dominique Dubuc**, membre du comité confédéral LGBT+ de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- **Ryan W. Moon**, secrétaire de la Section N-Collèges, Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
- **Jacques Pétrin**, coordonnateur de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation et membre du comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Les membres de la Table remercient chaleureusement les personnes suivantes qui ont collaboré à la révision et à l'enrichissement du présent document :

- **Marie-Ève Baron-Girardeau**, enseignante au Cégep Édouard-Montpetit
- **Lucile Crémier**, doctorante en sémiologie (UQAM), comité trans et non binaire du Syndicat des étudiants et étudiantes employé·e·s de l'UQAM (SÉTUE)
- **Samuel Desbiens**, membre du comité confédéral LGBT+ de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- **Maxime Faddoul**, comité trans et non binaire du Syndicat des étudiants et étudiantes employé·e·s de l'UQAM (SÉTUE)
- **Alina Laverrière**, membre du comité des alliées et alliés pour la diversité sexuelle de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
- **Julien Leroux-Richardson**, président de l'Aide aux trans du Québec (ATQ)

- **Julie Rouleau**, équipe responsable des dossiers de violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, Direction des affaires étudiantes et institutionnelles, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- **Isabelle-Line Hurtubise**, coordonnatrice de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation
- **Martine Lauzon**, réviseure (CSQ)

Liste des sigles et des abréviations

Sigles et acronymes

Charte : Charte des droits et libertés de la personne du Québec

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

LGBTQ+ : lesbiennes, gais, bisexuelles et bisexuels, trans, queers et plus

LNT : *Loi sur les normes du travail*

LSST : *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

RREGOP : Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics

RRQ : Régime de rentes du Québec

SST : santé et sécurité au travail

Notes

- Le terme *établissement d'enseignement* désigne les commissions scolaires (incluant les écoles, les centres de formation professionnelle et les centres d'éducation aux adultes), les établissements d'enseignement privés, les cégeps, les collèges privés, les universités et les écoles gouvernementales.
- Le terme *personnel de l'éducation* inclut les personnes qui travaillent dans les milieux de l'éducation, du préscolaire à l'université. Ce terme inclut les catégories de personnel enseignant, cadre, professionnel, de soutien, de direction ainsi que le personnel contractuel (entraîneuses et entraîneurs, arbitres en milieu sportif, personnel des services de santé, conductrices et conducteurs d'autobus, etc.).

Préambule

1

L'**identité de genre**¹ 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**² 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.

1.1 Objectif général du guide

Toute personne a le droit d'être protégée contre la discrimination dans les différentes sphères de sa vie, notamment dans la sphère du travail. En 1998, le Tribunal des droits de la personne a reconnu que le motif de sexe prévu dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec peut être invoqué pour rendre illégale la discrimination à l'égard des personnes trans. La modification, en 2016, de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec a rendu explicite l'interdiction de discriminer sur la base de l'identité ou de l'expression de genre³.

En janvier 2018, la Table nationale a procédé au lancement de son guide à l'intention des établissements d'enseignement, intitulé *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires*. 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 binaires⁴ ».



¹ Un glossaire plus développé se trouve à la section 10.

² Le terme légal qui est utilisé par la Direction de l'état civil pour référer au genre d'une personne demeure à ce jour la **mention du sexe**, même si cette expression renforce l'amalgame inapproprié entre le sexe et le genre. [etatcivil.gouv.qc.ca/fr/changement-sexe.html].

³ Pour plus d'information sur l'évolution des droits des personnes trans, des jeunes trans et des jeunes non binaires, voir l'annexe I.

⁴ TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION (2018). *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires*, Québec, 90 p. Également disponible en ligne : tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2018/01/Brochure-Jeunes-Trans-Web.pdf (version française), et tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2018/01/1718-020_BrochJeunesTrans-ANG_web.pdf (version anglaise).

Le présent guide a un objectif semblable, mais il traite plus spécifiquement du soutien à offrir aux personnes trans et aux personnes non binaires de façon à favoriser leur inclusion en tant que membres du personnel des établissements d'enseignement. Ainsi, les mesures proposées visent à favoriser l'établissement d'une dynamique et d'un environnement professionnels accueillants pour ces personnes.

De plus, ce document présente aux appendices I et II une liste exhaustive des organismes et des ressources disponibles ainsi que divers ateliers de sensibilisation et offres de formations.

Dans le respect des obligations légales (section 4), il appartient à chaque organisation d'utiliser ou non le présent guide ou d'en adapter les mesures proposées.

1.2 À qui s'adresse le présent document ?

Le présent document a été rédigé à l'attention des directions d'établissements d'enseignement, particulièrement des directions des ressources humaines, afin de les aider 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 personnes trans et des personnes non binaires. Il vise plus spécifiquement à faciliter la mise en place de mesures de soutien et d'inclusion envers ces personnes afin d'assurer un accès équitable à l'emploi et à la promotion, et ce, dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Ce guide se veut ainsi utile autant pour les employeurs que pour les syndicats ou toute autre association, ainsi que pour tout le personnel des réseaux de l'éducation, du préscolaire à l'université.

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.

1.3 Qui a produit ce guide ?

Ce guide a été rédigé par la 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 le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), d'organisations syndicales et patronales, d'associations de cadres, de comités de parents et d'associations étudiantes. L'annexe II présente entre autres la mission et les objectifs de la Table. La liste des organismes membres est présentée à l'annexe III.

Portrait sommaire de la situation

2

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.

Une étude canadienne dévoile que plusieurs personnes trans sont soit congédiées ou non embauchées, ou encore qu'elles quittent ou déclinent certains emplois, car leur sécurité y est compromise⁵. Les conséquences de telles discriminations en emploi sont lourdes puisqu'elles enclenchent un cycle de pauvreté et d'exclusion sociale dont il devient difficile de sortir⁶.

Parmi les personnes trans qui ont un emploi, 15 % ont dit que leurs collègues ne les ont jamais acceptées pour qui elles étaient et respectées dans leur identité.

Pour les personnes trans qui occupent des emplois, elles vivent d'importantes formes de violences, de discrimination et d'exclusion dans les milieux 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 en sont quelques exemples⁷.

Ces violences et cette marginalisation systémique significative entraînent des risques importants pour la santé mentale des personnes trans. Par exemple, le suicide est un phénomène répandu dans cette population : 77 % de ces personnes ont sérieusement envisagé le suicide, alors que 43 % ont fait une tentative⁸.

Environ 50 % des personnes trans ont un revenu annuel de 15 000 \$ ou moins⁹, et seulement 37 % occupent un emploi à temps plein¹⁰. La même étude nous révèle que les personnes trans rencontrent des défis particuliers lors de l'embauche. Par exemple, fournir des lettres de recommandation peut être problématique si les emplois précédents ont eu lieu avant la transition de la personne. Cette obligation de se dévoiler comme personne trans à son ancien employeur et à son employeur potentiel peut être vécue comme une épreuve et comporte un risque de discrimination¹¹. Le même problème peut se produire pour se procurer ses relevés de notes, ses diplômes et ses certificats de qualification.

◇◇◇◇

⁵ BAUER, Greta, et autres (2011). "We've Got Work to Do: Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario", *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol. 2, n° 1 (30 mai), 3 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf].

⁶ BARIIL, Alexandre (2017). « Trouble dans l'identité de genre: le transfémisme et la subversion de l'identité cisgenre: une analyse de la sous-représentation des personnes trans* professeur-es dans les universités canadiennes », *Philosophiques*, vol. 44, n° 2, p. 290.

⁷ BARIIL, Alexandre (2017). « Briser le plafond de verre pour les personnes trans », *Le Devoir* (20 novembre).

⁸ SCANLON, K., et autres (2010). "Ontario's Trans Communities and Suicide: Transphobia is Bad for Our Health", *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol. 1, n° 2 (12 novembre), 2 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2010/11/E2English.pdf].

⁹ BAUER, G., et autres (2010). "Who are Trans People in Ontario?", *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol. 1, n° 1 (26 juillet), 2 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2010/07/E1English.pdf].

¹⁰ BAUER, Greta, et autres (2011). "We've Got Work to Do: Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario", *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol. 2, n° 1 (30 mai), 3 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf].

¹¹ BAUER, Greta, et autres (2011). "We've Got Work to Do: Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario", *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol. 2, n° 1 (30 mai), 3 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf].

On constate donc que les personnes trans ne sont souvent pas respectées ni acceptées dans les milieux de travail et de vie dont elles font partie. Certaines personnes se voient ainsi forcées de faire des choix difficiles entre leur bien-être et un emploi au climat malsain¹², ce qui ne saurait être toléré. Pour toutes ces raisons, il importe d'implanter des mesures de soutien et d'inclusion concrètes pour les personnes trans dans les établissements d'enseignement, entre autres parce qu'il s'agit d'une question de respect de l'intégrité de la personne ainsi que de santé et de sécurité au travail. Les mesures proposées visent à favoriser une dynamique et un environnement professionnels accueillants pour les personnes trans, mais aussi à réduire la marginalisation et les risques de violence qu'elles vivent encore actuellement.

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, le fait que les personnes trans migrantes n'aient pas le droit de faire changer leur mention du sexe ou leur prénom sur leurs papiers d'identité¹³ rend leur recherche d'emploi d'autant plus difficile. Sachant que les personnes migrantes ont plus de difficultés à se trouver un emploi que les personnes qui ne sont pas issues de l'immigration et sachant que les personnes racisées issues de l'immigration ont un taux de chômage encore plus élevé¹⁴, cette accumulation d'obstacles à l'emploi devient à fortiori difficile à surmonter pour les personnes trans racisées issues de l'immigration.



¹² BAUER, Greta, et autres (2011). "We've Got Work to Do: Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario", *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol. 2, n° 1 (30 mai), 3 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf].

¹³ « Pour être admissible à un changement de la mention du sexe figurant à l'acte de naissance, la personne visée par la demande doit être de citoyenneté canadienne et être domiciliée au Québec depuis au moins un an. » [En ligne]. [etatcivil.gouv.qc.ca/fr/changement-sexe.html] (Consulté le 11 juillet 2019).

¹⁴ EID, Paul (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (mai), 52 p. Également disponible en ligne : cdpdj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf.

Démarche personnelle

3

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.

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, certaines personnes trans ont un besoin profond et vital de traitements médicaux liés à l'affirmation de leur genre. C'est leur droit fondamental d'avoir accès à ces traitements. Donc, si une personne trans 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.

Quelques témoignages

 *C'est épeurant, mais en même temps j'étais confiant que j'aurais le respect de ma démarche. J'ai la chance d'être dans un milieu de travail où les valeurs sont humanistes.*

[...] et la transition a fait que j'ai pu vraiment plus m'épanouir, m'exprimer vraiment dans ce que je suis.

Tu ne peux pas faire une transition aléatoirement. Il faut que tu aies un plan parce qu'il y a des chirurgies qui s'en viennent, etc. Il y a des rendez-vous, il y a des temps où on doit s'absenter du travail. Il faut qu'il y ait une entente de fait avant.

Samuel Desbiens, personne trans

 *Ce que j'ai trouvé le plus beau, c'est de voir l'épanouissement de Marie. Au fil des rencontres qu'on a faites, au fil du temps, de voir à quel point elle se sentait bien dans sa peau.*

Julie Usereau, directrice des ressources humaines
Pratt & Whitney Canada

 *J'aimerais ça que ça arrive aux autres d'être bien dans un milieu de travail, puis de gagner sa vie comme n'importe qui, pas de gagner sa vie différemment parce que tu es une personne trans ou de pas gagner ta vie tout court parce que tu es une personne trans.*

Emma Lanteigne, personne trans¹⁵

Les obligations des employeurs et des syndicats

4

4.1 La Charte des droits et libertés de la personne

En vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁶, toute personne a le droit d'être traitée en pleine égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur un des motifs prévus à l'article 10. Le harcèlement pour l'un de ces motifs est aussi interdit en vertu de l'article 10.1 de la *Charte* :

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.

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

Article 10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10¹⁷.

De plus, l'article 16 apporte des précisions supplémentaires au sujet des milieux de travail :

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'emploi¹⁸.

Les articles 1, 4 et 5 amènent aussi des éclairages pertinents qu'il importe de rappeler :

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 privée¹⁹.

La *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*²⁰, produit en 2016 par la CNESST, peut s'avérer utile même s'il se concentre sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, puisque les mesures législatives auxquelles il fait référence s'appliquent aussi aux questions de genre.

◇◇◇◇

¹⁶ QUÉBEC (2019). *Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12].

¹⁷ RLR c C-12, art 10 et 10.1.

¹⁸ RLR c C-12, art 16.

¹⁹ RLR c C-12, art 1, 4 et 5.

²⁰ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL et MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2016). *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*, 20 p. Également disponible en ligne : cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1586web.pdf.

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*²¹ (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

Enfin, l'instrument principal en matière de harcèlement demeure la *Loi sur les normes du travail*²² (LNT) dont les dispositions établissent clairement les obligations de l'employeur et les recours possibles de la personne salariée.

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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié²³.

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.

◇◇◇◇

²¹ QUÉBEC (2019). *Loi sur la santé et la sécurité du travail, chapitre S-2.1, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1].

²² QUÉBEC (2019). *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1].

²³ RLRQ c N-1.1, art 81.18.

L'article 81.19 de la LNT indique le droit de la personne salariée et les devoirs de l'employeur incluant, depuis le 1^{er} janvier 2019, des obligations spécifiques au regard de sa politique de prévention.

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 sexuel²⁴.

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

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*²⁵:

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. À cette fin, elle prévoit notamment la mise en œuvre de moyens de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes.

Dans la présente loi, 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 technologique²⁶.

Les établissements d'enseignement supérieur²⁷ 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). Cette politique devait être adoptée avant le 1^{er} janvier 2019 et mise en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2019 (article 18). L'établissement d'enseignement doit réviser sa politique au moins une fois tous les cinq ans (article 11).

◇◇◇◇

²⁴ RLRQc N-1.1, art 81.19.

²⁵ QUÉBEC (2019). *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, chapitre P-22.1, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1].

²⁶ RLRQc P-22.1, art 1.

²⁷ Les établissements visés sont listés à l'article 2 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*.

Les responsabilités de l'employeur et du syndicat

5

5.1 Les responsabilités de l'employeur

Soutenir et inclure les personnes trans et les personnes non binaires en milieu de travail.

Prévenir la discrimination et le harcèlement, c'est une responsabilité de l'employeur²⁸ !

Toute personne a droit à la dignité au travail et à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique²⁹. 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.

S'ajoutent aux responsabilités des employeurs de l'enseignement supérieur, les obligations liées à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* citée précédemment.

L'article 3 de la *Loi* précise que l'établissement d'enseignement doit établir une politique³⁰ qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel.

La politique de l'établissement doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Les différentes politiques des établissements devraient prévoir des mesures de médiation par une personne ou un organisme tiers. Des services gratuits de médiation sont offerts par la CNESST. Le choix d'une ressource professionnelle ou d'un cabinet privé autre que la CNESST devrait faire l'objet d'une entente entre les parties (employeur et syndicat) en cause, si la politique ne l'identifie pas.

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. L'engagement de

◇◇◇◇

²⁸ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL et MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2016). *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*, p. 8. Également disponible en ligne : cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1586web.pdf.

²⁹ RLRQ c N-1.1, art 81.19.

³⁰ Consulter les politiques institutionnelles visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur : <http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/enseignants-et-personnel-de-college/soutien-des-etudiants/violences-a-caractere-sexuel/politiques-institutionnelles/>.

la direction doit être constant, connu de tout le personnel et rappelé régulièrement au même titre que les autres politiques de l'établissement. Il doit s'inscrire dans la politique de l'employeur et se traduire par des actions concrètes, crédibles et efficaces³¹. Par exemple, l'accès à l'information sur les procédures et le soutien en cas de harcèlement ou de conduite vexatoire doit être facile et connu. Il importe prioritairement que l'employeur s'assure qu'il règne un climat de confiance dans l'établissement favorisant l'accueil des plaintes en vertu de cette politique.

5.2 Les responsabilités du syndicat

Le syndicat est bien placé pour défendre les droits des personnes trans et des personnes non binaires ainsi que pour contribuer à instaurer un climat basé sur les valeurs fondamentales qu'il défend : égalité, solidarité, justice, liberté et coopération. Les syndicats, par l'entremise de leurs personnes représentantes syndicales, ont l'obligation légale et morale de défendre l'ensemble de leurs membres, sans distinction. La position du syndicat en matière d'inclusion de l'ensemble des personnes de la diversité de genre devrait être explicite, par exemple dans les statuts et règlements, et connue de l'ensemble de ses membres, particulièrement des personnes représentantes syndicales. Des activités de sensibilisation et d'information (événements, documentation, information sur le site Web, etc.) devraient être tenues régulièrement afin de créer un climat accueillant qui favorise la solidarité et l'entraide.

Les dispositions de la LNT sur le harcèlement sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires³². **Donc, outre son mandat de défendre ses membres dans l'application de la convention collective, le syndicat a aussi la responsabilité de jouer un rôle pour faire respecter la LNT et la Charte, qu'elles soient ou non citées dans la convention collective.**

Le *Code du travail* du Québec est clair : un syndicat a un devoir de représentation à l'endroit de toutes les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation qu'il représente³³, ce qui inclut évidemment ses membres de la diversité de genre. Ce devoir de représentation s'inscrit notamment dans le cadre des négociations de conventions collectives plus inclusives ou lors de la défense ponctuelle des droits de ses membres trans ou non binaires.

Le syndicat doit voir à ce que l'employeur respecte ses obligations sans quoi des recours seront entrepris. Il doit aussi 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 membres³⁴.

◇◇◇◇

³¹ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2016). *Harcèlement psychologique*, [En ligne]. [ent.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique/] (Consulté en juin 2016).

³² Comme le prévoit l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*.

³³ Comme prévu à l'article 47.2 du *Code du travail* : « Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient membres ou non. » Chapitre C-27, [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-27].

³⁴ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (2017). *Ni plus ni moins, comme tout le monde*, 5^e édition (juin), 16 p.

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

6

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 conduite³⁵, 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. La convention collective pourrait prévoir un délai plus long que deux ans, mais pas plus court³⁶. S'il est plus court, il sera simplement réputé être de deux ans. En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties peut être présentée au ministre du Travail en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

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*.

De plus, il peut être judicieux de vérifier si l'établissement possède une politique concernant le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel (RLRQ c N 1.1, art. 81.19). Cette politique peut prévoir la désignation d'une personne responsable de recevoir les signalements et les plaintes et peut être un outil additionnel dans le cadre de démarches relatives à ces questions.



³⁵ RLRQ c N-1.1, art 123.6 et suivants.

³⁶ RLRQ c N-1.1, art 81.20.

Principes de base

7

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.
-
- 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 sexe³⁷ aient été légalement modifiés au registre de l'état civil du Québec pour que soit respectée cette auto-identification.
 - 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 transitude³⁸, son parcours de transition, le genre qui lui a été assigné à la naissance ni son ancien prénom.



³⁷ Nous utilisons **mention du sexe**, car il est le terme officiel utilisé par le Directeur de l'état civil. Nous reconnaissons cependant qu'il favorise un amalgame inapproprié entre le sexe et le genre.

³⁸ La transitude est le fait pour une personne d'avoir une identité de genre différente de son genre assigné à la naissance, qu'elle modifie ou non son expression de genre pour la faire concorder avec cette identité. Source : Office québécois de la langue française, [gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8359852].

- 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.
- 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.

Mesures concrètes

8

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).
- Utiliser un langage épïcène (par exemple, la nominalisation).

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 »³⁹.

Exemples de choix de réponse en lien avec le genre :

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

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.



³⁹ 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 tant une identité de genre qu'un parcours ou un statut de non-identification au genre assigné à la naissance.

- 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)⁴⁰.
- 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.

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.



⁴⁰ Cette mesure permet de faciliter le respect de la vie privée des personnes trans et non binaires qui effectuent un parcours de transition légale ou sociale.

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.

N. B. : 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 Québec⁴¹ 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 concernées⁴².



⁴¹ Les réflexions du *Petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'université* en sont un exemple. Également disponible en ligne : setue.net/wp-content/uploads/2018/04/Guide-enjeux-LGBTQIA-UQAM-2017.pdf.

⁴² Les personnes concernées sont les mieux placées pour développer et faire adopter de nouveaux outils linguistiques neutres.

- 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'il⁴³ 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.



⁴³ *Il* ou *elle* sont deux exemples de pronoms suggérés pour remplacer de façon neutre les pronoms *il* et *elle*. Source : *Le petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'université*, [setue.net/wp-content/uploads/2018/04/Guide-enjeux-LGBTQIA-UQAM-2017.pdf].

Quelques pistes de réflexion pour un plan de transition

9

La personne trans ou la personne non binaire peut décider de gérer sa transition sociale au travail par elle-même, sans soutien, sans accompagnement formel ni quelque forme de plan de transition.

Elle peut aussi décider d'informer son supérieur immédiat ou le service des ressources humaines et expliquer la collaboration dont elle a besoin. Il est souhaitable d'impliquer une représentation syndicale dès cette première étape. Si la personne trans le désire, d'autres personnes pourraient se joindre à ce groupe de soutien et d'accompagnement pour l'élaboration d'un plan de transition, par exemple un membre du comité LGBTQ+ de l'établissement, une ou un collègue en qui la personne a confiance, une personne représentant l'exécutif syndical.

Il est primordial de **bien comprendre les besoins de la personne en matière de soutien et d'accompagnement**, notamment de clarifier quelles informations doivent demeurer confidentielles, lesquelles seront dévoilées, comment, par qui et à quel moment. **Le dialogue doit être maintenu** afin de procéder aux ajustements tout au long du processus, au besoin.

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 confiance 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 événement comme une réunion ou par un courriel général, et qui serait alors l'expéditeur, etc.) ?
- 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.

Glossaire

10

Note : **Le vocabulaire lié à l'identité de genre et à l'expression de genre est actuellement en pleine évolution.**

Ce glossaire ne vise pas à statuer définitivement sur des terminologies, mais plutôt à faire le point sur le vocabulaire actuellement en usage et à favoriser ainsi une communication respectueuse⁴⁴.

Affirmation de l'identité de genre. – Processus par lequel une personne trans révèle, exprime et confirme son identité de genre, et l'intègre dans sa vie personnelle et sociale.

Auto-identification. – Démarche par laquelle une personne définit un aspect de son identité, par exemple le genre. L'auto-identification d'une personne est la seule façon de connaître l'identité de genre de cette personne.

Bispiritualité. – Terme générique dont la définition peut varier dans les diverses communautés autochtones, qui désigne les Autochtones qui assument des rôles, des attributs, des vêtements et des attitudes de sexes multiples pour des raisons personnelles, spirituelles, culturelles, cérémoniales ou sociales. Le terme peut se référer à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre. Toutes les personnes autochtones de minorités sexuelles ne s'identifient pas comme bispirituelles : certaines peuvent s'identifier comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans ou queers.

Cisgenre. – Adjectif désignant une personne dont l'identité de genre correspond au genre qui lui a été assigné à la naissance.

Cissexisme. – Présomption que chaque personne est cisgenre. Le cissexisme contribue à occulter les autres identités de genre et à affirmer la seule binarité des genres comme valable.

Discrimination. – Différence de traitement d'un individu ou d'un groupe d'individus en raison de caractéristiques personnelles. La discrimination peut se manifester sous la forme d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence. Elle peut être exercée par un individu ou par une organisation. La discrimination crée des inégalités entre les individus et empêche l'individu ou le groupe d'individus qui subit la discrimination d'exercer pleinement ses droits. Il y a plusieurs types de discrimination : directe, indirecte ou systémique. Tous les types de discrimination sont interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et donc interdits sur le territoire québécois.



⁴⁴ DUBUC, Dominique (2017). *Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. [En ligne]. Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), 15 p. [fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire.pdf].

Expression de genre. – L'expression de genre désigne la manière dont on présente, exprime et rend visible ou sensible un genre (vêtements, coiffure, maquillage, comportement, langage corporel, timbre de voix, etc.). L'expression de genre d'une personne peut correspondre à ce qui est considéré typiquement « masculin » ou « féminin », mais elle peut aussi se déployer autrement. Elle peut évoluer dans le temps et ne pas toujours indiquer nécessairement l'identité de genre de la personne. La lecture de l'expression de genre d'une personne dépend aussi du contexte culturel et social dans lequel celle-ci se trouve. Par exemple, il est culturel et arbitraire d'affirmer qu'un type particulier de coiffure est masculin plutôt que féminin.

Femme trans. – Femme dont le genre assigné à la naissance est masculin.

Fluidité de genre. – Éclatement des constructions sociales binaires (homme – femme) des genres et de l'amalgame entre sexe et genre.

Genre assigné à la naissance (assignation à la naissance). – Classification d'une personne comme femme ou homme en fonction de l'observation de caractéristiques anatomiques visibles à sa naissance (l'apparence et la structure des organes génitaux externes, appelées le **sexe**). Cette observation détermine la **mention du sexe** indiquée sur l'acte de naissance du bébé.

Hétérosexisme. – Présomption que chaque personne est hétérosexuelle. De plus, l'hétérosexisme contribue à occulter les orientations sexuelles différentes de l'hétérosexualité et à affirmer qu'elle est la seule orientation qui soit valable.

Homme trans. – Homme dont le genre assigné à la naissance est féminin.

Homophobie. – Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

Identité de genre. – Expérience personnelle, sentiment profond et intime du genre d'une personne. Le **genre** est un continuum entre le genre masculin et le genre féminin, mais ne s'y limite pas. L'identité de genre d'une personne peut être différente du genre qui lui a été assigné à la naissance.

Intersexe ou intersexué. – Désigne un individu né avec des caractères chromosomiques, gonadiques, hormonaux ou génitaux qui ne correspondent pas aux catégories binaires masculine ou féminine. Pathologisées par la médecine, nombre de ces personnes sont soumises à des interventions non consenties, irréversibles et non cruciales au maintien de la santé, visant à conformer leur corps aux modèles masculin et féminin typiques. Le terme *hermaphrodite*, qui désignait autrefois les personnes intersexuées, est à éviter, car il est souvent considéré comme péjoratif par celles-ci.

Mention du sexe. – Référence au genre d'une personne dans un document en fonction de ce qui est indiqué dans l'acte de naissance. Dans les faits, cette mention peut correspondre ou non à l'identité de genre de la personne. Il est possible de faire une demande de changement de mention du sexe auprès du Directeur de l'état civil afin que cette mention corresponde à son identité de genre. Au Québec, la mention du sexe classe les personnes exclusivement dans la catégorie des hommes ou celle des femmes.

Non binaire. – Adjectif désignant une personne qui se définit dans un genre autre que féminin ou masculin.

Orientation sexuelle. – Attirance affective ou sexuelle envers autrui. Il est à noter que l'orientation sexuelle et l'identité de genre d'une personne sont deux choses différentes.

Queer. – Adjectif désignant une personne qui choisit ce terme pour affirmer son orientation sexuelle, son identité de genre ou son expression de genre. Plusieurs personnes queers incluent un aspect politique de rejet des normes sociales dans cette auto-identification. C'est une forme d'autonomisation⁴⁵ que de se réapproprier un terme autrefois péjoratif.

Sexe. – Le sexe est une catégorie déterminée par l'observation d'une somme de caractéristiques biologiques (chromosomiques, gonadiques, hormonales et génitales). Il en découle la **mention du sexe** à la naissance. Le sexe assigné à une personne ne définit pas son identité, son expression ni son expérience du genre.

Trans. – Adjectif désignant une 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**.

Transition. – Ensemble de démarches sociales, médicales ou légales qui peuvent être entreprises par un individu pour affirmer son identité de genre. Il s'agit d'un parcours personnel qui diffère d'une personne à l'autre.

Transitude. – Terme désignant le fait d'être trans. Selon l'Office québécois de la langue française, c'est le « fait, pour une personne, d'avoir une identité de genre différente de son genre assigné à la naissance, qu'elle modifie ou non son expression de genre ou son corps pour les faire concorder avec cette identité⁴⁶ ».

Transphobie. – Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers les personnes trans ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux stéréotypes de masculinité ou de féminité. Un exemple de transphobie est l'utilisation du mauvais pronom ou prénom, en présence ou en l'absence de la personne en question.



⁴⁵ *Autonomisation* est synonyme d'« *empowerment* ».

⁴⁶ « *Transitude* » (2019). *Le grand dictionnaire terminologique*, [En ligne]. [gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8359852].

Références et bibliographie

11

ALLAIRE, Luc, et autres (2012). *Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation – La violence laisse des traces. Il faut s'en occuper!*, [En ligne], Centrale des syndicats du Québec, 40 p. [lacsq.org/fileadmin/user_upload/csq/documents/documentation/violence/guide_prevention_violence_novembre_2011.pdf].

BARIL, A. (2017). « Trouble dans l'identité de genre : le transfémisme et la subversion de l'identité cisgenre : une analyse de la sous-représentation des personnes trans* professeur-es dans les universités canadiennes », *Philosophiques*, vol. 44, n° 2, p. 285-317.

BAUER, Greta, et autres (2011). “We’ve Got Work to Do: Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario”, *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol. 2, n° 1 (30 mai), 3 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf].

BAUER, Greta, et autres (2010). “Who are Trans People in Ontario?”, *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol. 1, n° 1 (26 juillet), 2 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2010/07/E1English.pdf].

CANADA (1985). *Loi canadienne sur les droits de la personne, chapitre H-6, à jour au 6 juin 2019*, [En ligne], Canada. [laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html#docCont].

CANADA (2017). *Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel, chapitre 13*, [En ligne], Canada. [laws-lois.justice.gc.ca/fra/LoisAnnuelles/2017_13/TexteComplet.html].

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2016). *Transidentité – Document de réflexion pour entreprendre une transition en milieu de travail*, [En ligne], 12 p. [diversite.lacsq.org/wp-content/uploads/2018/05/Transidentite%CC%81_Transition_au_travail_2016_1-Final.pdf].

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2018). *Harcèlement psychologique ou sexuel*, [En ligne]. [<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique-ou-sexuel/index.html>] (Consulté en juin 2018).

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (2017). *Ni plus ni moins comme tout le monde*, [En ligne], 5^e édition, 16 p. [csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/09/2017-06-01_lgbt_publication_csn.pdf].

CÔTÉ, Jean-François, et autres (2016). *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail, 20 p. Également disponible en ligne : cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1586web.pdf.

DUBUC, Dominique (2017). *Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*, [En ligne], Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), 15 p. [fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire.pdf].

EID, Paul (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (mai). Également disponible en ligne : cdpdj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf.

FONDATION ÉMERGENCE (2018). *Intégrer les personnes trans en milieu de travail: guide d'information*, 20 p. Également disponible en ligne : fondationemergence.org/integration-des-personnes-trans.

FONDATION ÉMERGENCE (2018). *Pro-Allié: inclure les personnes LGBT en milieu de travail*, [En ligne]. [<https://www.fondationemergence.org/proallie>] (Consulté le 23 juillet 2019).

GOUVERNEMENT DU CANADA (2019). *Choisissez ou mettez à jour l'identifiant de genre sur votre passeport ou document de voyage*, [En ligne]. [Canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/passeports-canadiens/changer-sexe.html] (Consulté le 23 juillet 2019).

LESSARD, Michaël, et Suzanne ZACCOUR (2017). *Grammaire non sexiste de la langue française: le masculin ne l'emporte plus!*, Paris, Éditions Syllepse, 190 p.

ORDRE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX ET DES THÉRAPEUTES CONJUGAUX ET FAMILIAUX DU QUÉBEC (2019). *Pratiques anti-oppressives auprès des jeunes trans*, [En ligne]. [<https://www1.otstcfq.org/l-ordre/evenements-et-campagnes/le-travail-social-dans-tous-ses-etats/pratiques-anti-oppressives-aupres-des-jeunes-trans/>] (Consulté le 7 juin 2019).

QUÉBEC (2019). *Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12].

QUÉBEC (2019). *Code du travail, chapitre C-27, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-27].

QUÉBEC (2019). *Loi sur la santé et la sécurité au travail, chapitre S-2.1, à jour au 1^{er} juin 2019*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1].

SCANLON, Kyle, et autres (2010). "Ontario's Trans Communities and Suicide: Transphobia is Bad for Our Health", *Trans PULSE E-Bulletin*, [En ligne], vol 1, n° 2 (12 novembre), 2 p. [transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2010/11/E2English.pdf].

TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION (2017). *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires : guide pour les établissements d'enseignement*, [En ligne], 90 p. [tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2018/01/Brochure-Jeunes-Trans-Web.pdf].

« Transitude » (2019). *Le grand dictionnaire terminologique*, [En ligne]. [gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8359852].

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (2017). *Petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'université*, [En ligne], 15 p. [setue.net/wp-content/uploads/2018/04/Guide-enjeux-LGBTQIA-UQAM-2017.pdf].

Annexes

Annexe I

Évolution des droits des personnes trans, des jeunes trans et des jeunes non binaires au Québec

En 1998, le Tribunal des droits de la personne a reconnu comme illégal le fait de discriminer les personnes trans en invoquant le motif de sexe prévu dans la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴⁷. Le Tribunal a avancé que la discrimination fondée sur le fait qu'une personne soit « transsexuelle » était en fait une discrimination fondée sur le « sexe », peu importe que la « dernière étape » de la transition soit franchie ou non. Depuis 2013, le cadre légal ne reconnaît plus cette notion d'étapes dans une transition.

En 2013, l'adoption par l'Assemblée nationale de la *Loi modifiant le Code civil en matière d'état civil, de successions et de publicité des droits*⁴⁸ a permis de modifier le *Code civil du Québec* de façon à éliminer l'exigence de subir quelque traitement médical que ce soit (hormonal, chirurgical, etc.) pour demander et obtenir le changement de la mention du sexe figurant à l'acte de naissance.

Le 1^{er} octobre 2015, le gouvernement québécois a adopté le *Règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil*⁴⁹ afin de mettre en application les dispositions de la loi adoptée en 2013. Dans les faits, c'est depuis cette date que la personne majeure (18 ans et plus) qui en fait la demande n'a plus l'obligation de subir des traitements médicaux et des interventions chirurgicales pour obtenir le changement de mention du sexe figurant à son acte de naissance. La personne doit fournir une déclaration sous serment attestant :

- que la mention du sexe qu'elle demande est celle qui correspond le mieux à son identité de genre ;
- qu'elle assume et a l'intention de continuer à assumer cette identité de genre ;
- qu'elle comprend le sérieux de sa démarche ;

◇◇◇◇

⁴⁷ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et M.L. c. Maison des jeunes*, CanLII 28, [1998] R.J.Q.2549 (T.D.P.Q.).

⁴⁸ QUÉBEC (2013). *Projet de loi n° 35 : Loi modifiant le Code civil en matière d'état civil, de successions et de publicité des droits*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 40^e législature, 1^{re} session. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2013C27F.PDF].

⁴⁹ QUÉBEC (2019). *Règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil, chapitre CCCQ R.4*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/CCQ,%20r.%204/].

- que sa demande est faite de façon volontaire et que son consentement est libre et éclairé;
- qu'à sa connaissance, les renseignements fournis et les motifs exposés sont exacts et complets.

Outre les documents prévus, la demande doit être accompagnée d'une déclaration sous serment d'une personne majeure qui atteste connaître la personne qui fait la demande depuis au moins un an et qui reconnaît le sérieux de la démarche.

Le 10 juin 2016, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité le projet de loi n° 103 : *Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres*⁵⁰. Cette loi modifie :

- la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec afin d'ajouter « **l'identité ou l'expression de genre** » aux motifs de discrimination interdits par l'article 10, ce qui a pour effet de conférer une protection explicite aux personnes trans⁵¹;
- le *Code civil* et le *Règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil*⁵² afin d'y prévoir qu'un **enfant mineur de 14 ans et plus** puisse faire seul une demande de changement de nom et de changement de mention du sexe auprès du Directeur de l'état civil;
- le *Code civil* afin de permettre à un parent, dans le cas d'un **enfant mineur de moins de 14 ans**, de faire une demande de changement de nom et de changement de la mention du sexe figurant à son acte de naissance auprès du Directeur de l'état civil. Elle prévoit également que, si un parent ou un tuteur sait que l'autre parent ou l'autre tuteur entend s'opposer au changement de nom ou au changement de mention du sexe de leur enfant mineur, il peut saisir le tribunal de la demande de changement de nom ou de mention du sexe plutôt que de faire une demande au Directeur de l'état civil.

Pour l'enfant mineur, la demande de changement de mention du sexe doit, en plus de ce qui est prévu pour une personne majeure, être accompagnée :

- d'une lettre d'appui d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qui est d'avis que le changement de cette mention est approprié;
- de la déclaration sous serment de la personne qui en fait la demande, pour s'assurer qu'il s'agit d'une demande sérieuse et réfléchie.



⁵⁰ QUÉBEC (2016). *Projet de loi n° 103 : Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres*. [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 41^e législature, 1^{re} session. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2016C19F.PDF].

⁵¹ Il est à noter que l'orientation sexuelle était déjà un motif de discrimination interdit en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec depuis 1977.

⁵² RLRQ c CCCQR.4.

Depuis juin 2017, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁵³ inclut l'identité ou l'expression de genre dans ses motifs de distinction illicite. Le *Code criminel* a aussi été amendé par l'adoption du même projet de loi de façon à :

[...] étendre la protection contre la propagande haineuse prévue par cette loi à toute section du public qui se différencie des autres par l'identité ou l'expression de genre et de clairement prévoir que les éléments de preuve établissant qu'une infraction est motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur l'identité ou l'expression de genre constituent une circonstance aggravante que le tribunal doit prendre en compte lorsqu'il détermine la peine à infliger⁵⁴.

Trois options sont maintenant possibles pour le champ « Sexe » du passeport canadien⁵⁵ : F pour « Féminin », M pour « Masculin » et X pour « Autre genre ».



⁵³ CANADA (1985). *Loi canadienne sur les droits de la personne, chapitre H-6, à jour au 6 juin 2019*, [En ligne], Canada. [laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html#docCont].

⁵⁴ CANADA (2017). *Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel, chapitre 13*, [En ligne], Canada. [laws-lois.justice.gc.ca/fra/LoisAnnuelles/2017_13/TexteComplet.html].

⁵⁵ GOUVERNEMENT DU CANADA (2019). *Choisissez ou mettez à jour l'identifiant de genre sur votre passeport ou document de voyage*, [En ligne], [Canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/passeports-canadiens/changer-sexe.html] (Consulté le 23 juillet 2019).

Annexe II

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation – Mission, objectifs et composition



Mission

La Table nationale a pour mission de favoriser la concertation entre les différents partenaires des réseaux de l'éducation. Elle voit à favoriser une meilleure compréhension des réalités liées à la diversité sexuelle, à la pluralité des genres et aux personnes intersexuées. Elle vise à promouvoir des valeurs de respect, d'inclusion et d'acceptation à l'égard des personnes vivant ces réalités.

De plus, elle vise également la promotion de comportements contribuant à prévenir et à contrer les phénomènes d'intimidation, de violence, d'hétérosexisme, de cissexisme, de cyberintimidation, d'homophobie et de transphobie vécus par les jeunes et le personnel en milieux scolaire, collégial et universitaire.

Objectifs

- Sensibiliser l'ensemble des personnes des milieux scolaire, collégial et universitaire à la présence et à l'accueil de la diversité sexuelle, de la pluralité des genres et des personnes intersexuées afin de lutter contre l'homophobie, la transphobie et leurs effets négatifs sur les étudiantes et étudiants ainsi que sur les membres du personnel.
- Inviter tous les membres du personnel des milieux de l'éducation à poser des actions concrètes, notamment en incluant les réalités de la diversité sexuelle, de la pluralité des genres et des personnes intersexuées ainsi que la problématique de l'homophobie et de la transphobie dans les préoccupations éducatives, et dans le cheminement scolaire, collégial et universitaire des jeunes et des étudiantes et étudiants.

- Agir à titre consultatif auprès des autorités compétentes, notamment du réseau de l'éducation, en conformité avec les politiques et les plans d'action gouvernementaux pertinents pour la mission de la Table.
- Faire connaître les ressources disponibles en lien avec les différentes réalités vécues par les personnes de la diversité sexuelle, de la pluralité des genres et intersexuées, notamment les recherches, les outils d'intervention, les guides pédagogiques, les organismes communautaires d'aide à ces personnes, etc.

Composition

La Table nationale est composée d'une très grande diversité d'acteurs intervenant dans les milieux de l'éducation provenant notamment du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), d'organisations syndicales et patronales, d'associations de directions et de cadres, de comités de parents et d'associations étudiantes. Vous trouverez ci-après la liste des organismes membres de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation.

Historique

À l'automne 2005, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) convoque plusieurs acteurs du réseau de l'éducation afin de faire le point sur le dossier de l'homophobie. Après avoir visionné le DVD *Silence SVP*, produit par la CSQ, les personnes présentes confirment qu'il existe un phénomène d'homophobie à l'intérieur des établissements des réseaux scolaire et collégial.

En 2006, les dix-sept organismes présents (organisations syndicales, patronales, comités de parents, associations étudiantes au collégial ainsi que MEES) conviennent de l'importance de mettre en place deux tables nationales de lutte contre l'homophobie, une pour le réseau scolaire et une pour le réseau collégial.

Constatant que les problématiques vécues par les jeunes LGBTQ+ étaient très semblables dans les établissements d'enseignement du réseau scolaire et du réseau collégial, les organismes membres de la Table nationale ont décidé, en juin 2014, de fusionner les deux tables et de changer de nom pour devenir la **Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation**.

En 2019, la Table nationale regroupe plus d'une trentaine d'organismes provenant principalement du réseau de l'éducation.

Annexe III

Liste des organismes membres de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation

Ministères

- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) (une personne représentant le réseau primaire et secondaire et une personne représentant l'enseignement supérieur)
- Ministère de la Justice (une personne du Bureau de lutte contre l'homophobie)

Organisations patronales, de services ou de représentation

- Association des collèges privés du Québec (ACPQ)
- Association des commissions scolaires anglophones du Québec/Quebec English School Boards Association (ACSAQ/QESBA)
- Bureau de coopération interuniversitaire (BCI)
- Fédération des cégeps, représentation de la Commission des affaires étudiantes
- Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)
- Fédération des établissements d'enseignement privés (FEEP)

Personnel de direction ou d'encadrement

- Association des directions générales des commissions scolaires (ADIGECS)
- Association montréalaise des directions d'établissement scolaire (AMDES)
- Association québécoise des cadres scolaires (AQCS)
- Association québécoise du personnel de direction des écoles (AQPDE)
- Fédération québécoise des directions d'établissement d'enseignement (FQDE)

Organisations syndicales

- Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec/Quebec Provincial Association of Teachers (APEQ/QPAT)
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et ses fédérations en éducation :
 - Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)
 - Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ)
 - Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ)
 - Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ)
 - Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ)
 - Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ)
 - Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ)
- Confédération des syndicats nationaux (CSN) et ses fédérations en éducation :
 - Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) – Regroupement cégep et Regroupement privé
 - Fédération des employées et employés des services publics (FEESP-CSN) – secteur soutien scolaire
 - Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN) – secteur soutien cégeps
- Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et ses syndicats en éducation :
 - Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
 - Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB)
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) – secteur collégial

Association de parents

- Fédération des comités de parents du Québec (FCPQ)

Associations d'étudiantes et d'étudiants

- Association pour une solidarité syndicale étudiante (ASSÉ)
- Association pour la voix étudiante au Québec (AVEQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Union étudiante du Québec (UEQ)

Sports

- Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ)

Autres organismes

- Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM
- Table provinciale de concertation sur la violence, les jeunes et le milieu scolaire (TPCVJMS)

Appendices

Appendice I

Ressources externes

Cliniques et organismes communautaires LGBTQ+ offrant des services aux jeunes trans et aux jeunes non binaires, à leurs parents et aux adultes trans.

Ensemble du Québec – (Ligne d'écoute)

- **Interligne** (anciennement Gai-Écoute) Service bilingue
interligne.co
Téléphone : 514 866-0103 ou 1 888 505-1010

Centre d'aide et de renseignements à l'intention des personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

Ligne d'écoute 24 heures sur 24 et accessible 7 jours sur 7.
Il offre également un service d'échange par clavardage ou par courriel.
- **Centre de prévention du suicide de Québec**
cpsquebec.ca
Téléphone : 1 866 277-3553
- **Aide aux trans du Québec (ATQ)**
atq1980.org
Ligne d'écoute : 1 855 909-9038

Ensemble du Québec

- **Enfants transgenres Canada/Gender Creative Kids** Service bilingue
enfantstransgenres.ca

Organisme de référence pour les enfants trans, les enfants non binaires et leurs parents. Il offre un bottin de services professionnels pour les enfants trans et leurs familles. Une formation est offerte pour le personnel des écoles du primaire, du secondaire et du collégial.
- **Clinique juridique trans Legal Clinic** Service bilingue
facebook.com/CjtransLC/

Clinique qui offre de l'information et des consultations juridiques afin d'aider les personnes trans à changer leurs papiers d'identité. Elle donne de l'information sur les demandes d'accommodements raisonnables pour utiliser le prénom ou la désignation de sexe choisis à l'école, au travail, etc.

- **Parlez-en aux experts** Service bilingue
www.alterheros.com/experts/

Organisme qui a élaboré des dossiers sur la transidentité. De plus, il offre un service de questions-réponses en ligne animé principalement par des sexologues et des étudiantes et étudiants en sexologie.

Régions de Québec et de Montréal

- **Aide aux trans du Québec (ATQ)**
atq1980.org
Ligne d'écoute : 1 855 909-9038

Organisme qui offre une ligne d'écoute et de référence. Il offre une liste exhaustive de ressources disponibles au Québec aux personnes trans.

Région de Montréal

- **À deux mains** (Head and Hands) Service bilingue
headandhands.ca

Organisme voué au bien-être physique et mental des jeunes. Il offre une variété de services médicaux, sociaux et juridiques aux jeunes de 15 à 25 ans, dont les jeunes trans.

- **Projet 10** Service bilingue
p10.qc.ca/?lang=fr

Organisme jeunesse qui travaille à promouvoir le bien-être personnel, social, sexuel et mental des jeunes lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, intersexes et en questionnement âgés de 14 à 25 ans.

- **Action Santé Travesti(e)s et Transsexuel(le)s du Québec (ASTT(e)Q)** Service bilingue
astteq.org/fr/index.html

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

- **Centre de santé Meraki** Service bilingue
centremeraki.com/fr/

Centre qui offre des services tels qu'un programme pédiatrique de la variance du genre (0-18 ans), du suivi chez les jeunes adultes trans (19 ans et plus), des évaluations interdisciplinaires du développement ainsi que des examens du développement pour enfants à risque.

- **Institut pour la santé des minorités sexuelles** Service bilingue
fr.ismh-isms.com/
Institut qui offre des formations, de la consultation et de la supervision clinique axées sur le vécu des personnes LGBT, pour les professionnelles et professionnels de la santé, le personnel éducatif et les entreprises.
- **L'Astérisk**
lasterisk.com
Regroupement d'organismes offrant un lieu accueillant, bilingue et non commercial pour les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers et en questionnement de moins de 25 ans. Les jeunes ont accès à de l'information, des services et diverses activités, en plus de pouvoir bénéficier de l'appui d'une équipe d'intervention et du soutien par des pairs aidants.
- **Jeunesse Lambda**
facebook.com/JLAMBDA.MTL/
Groupe francophone de discussion et d'activités par et pour les jeunes LGBTQ+ ou en questionnement âgés de 14 à 25 ans.
- **Centre de lutte contre l'oppression des genres**
desluttgenres.org/
Organisme affilié à l'Université Concordia, qui donne des services de soutien par les pairs et offre des formations de sensibilisation.

Région de Lanaudière

- **Le Néó**
le-neo.com/
Organisme qui aide les personnes préoccupées par leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou qui sont victimes de discrimination, d'homophobie ou de transphobie. Il offre un soutien, de l'entraide, de l'écoute, notamment à l'aide de rencontres brisant l'isolement pour ces personnes, leurs alliées et alliés et leurs proches. Il anime des ateliers de formation ou tient des kiosques dans les milieux d'enseignement.

Région de la Mauricie/Centre-du-Québec

- **TRANS Mauricie/Centre-du-Québec**
transmcdq.com
Organisme qui vise à démystifier la transidentité auprès des jeunes, des adultes et de la population, en plus de les informer et de les sensibiliser en ce qui concerne les effets négatifs de la transphobie. Il vise aussi à développer l'estime de soi chez les personnes se questionnant sur leur identité de genre ou qui sont en processus de transition et à favoriser une attitude positive chez les personnes qui les entourent.

Région de l'Outaouais

- **Jeunesse-Idem** Service bilingue
facebook.com/jeunesseidem/

Organisme qui vise à améliorer la qualité de vie des jeunes de 14 à 25 ans gais, lesbiennes, bisexuels, trans et en questionnement ainsi qu'à sensibiliser la population aux réalités de la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre.

Région de l'Estrie

- **IRIS Estrie – Projet Caméléon**
<http://irisestrie.org/population-rejointe/personnes-trans/>

Organisme qui intervient auprès des personnes trans en leur donnant un lieu de rencontre pour briser leur isolement et les aider dans leur parcours de transition. Il donne de l'information adaptée selon les différents milieux sur les réalités trans et le processus de changement de sexe.

Région du Bas-Saint-Laurent

- **MAINS – BSL** (Mouvement d'aide et d'information sida Bas-Saint-Laurent)
mainsbsl.qc.ca/

Organisme qui intervient sur tout son territoire afin d'offrir des ateliers et des activités de sensibilisation et de formation concernant la communauté LGBT+, l'homophobie, la transphobie, le VIH et les infections transmises sexuellement. Il offre aussi de l'accompagnement psychosocial. Il a développé une liste exhaustive de ressources de professionnelles et professionnels de la santé pour la région du Bas-Saint-Laurent.

Région de l'Abitibi-Témiscamingue

- **Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue**
coalitionat.qc.ca/

Organisme qui a pour mission de contribuer à l'amélioration de la santé et du bien-être des personnes issues des minorités sexuelles et de genre.

Les objectifs de l'organisme sont :

- Favoriser l'adaptation des services psychosociaux, des services éducatifs et des services de santé afin d'en améliorer la qualité et l'accès;
- Mettre en place des actions en région visant à réduire l'homophobie et l'hétéronormativité;
- Briser l'isolement des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans (LGBT).

Appendice II

Formations ou ateliers de sensibilisation aux réalités des personnes trans et des personnes non binaires offerts par différents organismes

Enfants transgenres Canada

enfantstransgenres.ca

Courriel: formations@enfantstransgenres.ca

Les formations sont offertes en français et en anglais. La durée de la formation est de 90 à 120 minutes, et l'organisme demande une contribution financière des milieux afin de couvrir une partie des frais de déplacement.

- **L'ABC de la diversité – Défaire les stéréotypes de genre : quand tous s'y mettent, tout le monde est gagnant**

On aborde les éléments suivants :

- Démystifier les identités trans et non binaires à l'aide de théorie et de mises en contexte ;
- Aborder l'expérience particulière des jeunes trans et les défis qu'ils peuvent vivre ;
- Discuter de stratégies à succès à adopter afin de rendre le milieu scolaire moins stéréotypé ;
- Proposer une liste de ressources et de matériel pédagogique.

Coalition des familles LGBT

familieslgbt.org/

Les formations sont offertes en français et en anglais. Elles sont modulaires, d'une durée de deux à trois heures ou d'une journée. Ces formations sont offertes sans frais grâce aux subventions de différents ministères. Lorsque les formations sont offertes en régions plus éloignées, la Coalition demande une contribution financière des milieux afin de couvrir une partie des frais de déplacement.

- Notions clés sur la diversité sexuelle (homophobie, hétéronormativité, identité de genre, etc.)
- Stratégies pour soutenir les jeunes (*coming out*, découverte d'un parent gai, non-conformité aux stéréotypes de genres, etc.)

- Intervention et prévention de l'intimidation et du harcèlement homophobe, transphobe et lié à l'expression de genre chez les jeunes
- Approches, pratiques et ressources pour promouvoir le respect des différences
- Mobilisation de votre milieu de travail pour être plus inclusif et atténuer les résistances (de la part des collègues, des parents, des jeunes, etc.)
- Recherches sur les familles avec parents LGBT
- Homophobie et stéréotypes de genre en éducation physique (cette formation s'adresse au personnel enseignant en éducation physique)

Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ)
inspq.qc.ca/formation/institut

Ces formations durent une journée et elles sont offertes gratuitement dans toutes les régions du Québec.

- Sexes, genres et orientations sexuelles : comprendre la diversité
- Adapter nos interventions aux réalités des personnes de la diversité sexuelle, de leur couple et de leur famille

Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS)
caaws.ca/?lang=fr

- **Webinaire en ligne : Montrer le chemin : inclusion des personnes LGBTQI2S dans votre organisation sportive**
Guylaine Demers, Ph. D., Université Laval
caaws.ca/lgbtqi2s-inclusion-in-sport/ressources-de-lacafs/?lang=fr

- **L'homophobie dans le sport**
Aborder la question de l'homophobie dans le sport : Être un chef de file !
(Des ateliers de deux heures ou de trois heures et demie sont offerts)

L'atelier permet aux entraîneuses et autres dirigeantes du domaine du sport et de l'activité physique de prendre véritablement conscience de ce qu'est l'homophobie, et de la façon dont cela peut nuire aux athlètes, aux entraîneurs, aux officiels et aux autres participantes et participants au sein de leurs organismes, peu importe leur orientation sexuelle.

Cet atelier propose d'apprendre à être à l'aise avec le langage associé à l'homosexualité (ex. : personne lesbienne, homosexuelle, bisexuelle, bispirituelle, transgenre et gaie [LHBBTG]) et d'aborder des questions de nature délicate, notamment les relations homosexuelles entre membres d'une équipe sportive, grâce à des échanges ouverts et honnêtes portant sur l'homophobie et le rôle important que les entraîneurs et autres dirigeants sportifs doivent assumer pour que le milieu du sport accepte davantage la diversité sexuelle.

Égale Action

egaleaction.com/intervenants-decideurs/

La durée de l'atelier est de trois heures. Le coût est de 300 \$.

- **Montrer le chemin : travailler avec des athlètes lesbiennes, gais et bisexuel-le-s (briser les tabous, sortir de l'ombre)**
 - Sensibiliser les dirigeantes et dirigeants ou plusieurs groupes (ex. : les entraîneurs, les athlètes, les officiels) du milieu du sport en ce qui a trait à l'homophobie à l'aide d'études de cas et d'autres ressources.
 - Expliquer comment l'homophobie peut compromettre le rendement d'une organisation et ce qui peut être fait concrètement pour créer un environnement de sport plus accueillant pour les athlètes, les entraîneurs, les officiels, le personnel et les bénévoles.
 - Identifier les nombreuses répercussions négatives sur l'expérience sportive, où le sujet de l'homosexualité est rarement abordé.
 - Relater l'importance pour les dirigeants sportifs ou les organismes dirigeants de soutenir une athlète, un athlète, une entraîneuse ou un entraîneur qui a le courage d'affirmer son identité, les réactions étant habituellement négatives au moment de cette affirmation.
- Un atelier sur **les réalités trans dans le sport**

Institut pour la santé des minorités sexuelles (ISMS)

fr.ismh-isms.com

L'ISMS offre plusieurs formations de durées variables, notamment :

- **Sains et saufs : l'adaptation de nos services aux besoins des lesbiennes, gais et bisexuel(le)s, jeunes et adultes**

But : procurer les outils nécessaires permettant d'identifier les facteurs qui contribuent à créer des environnements accueillants et adaptés aux besoins des individus LGB, des couples de même sexe et des familles homoparentales.
- **Les personnes transgenres et transsexuelles : mieux comprendre pour mieux accompagner**

But : aider les personnes qui travaillent dans le milieu de l'éducation ou de la santé à mieux comprendre les enjeux et les défis rencontrés par les personnes transgenres et transsexuelles, et à développer des approches d'intervention adaptées aux besoins de ces populations.

