

**N**ous entendons de plus en plus parler des situations vécues quotidiennement par les personnes trans. Nous sommes à même de constater que ces personnes subissent encore de la discrimination, du harcèlement et de la violence, aussi bien dans leur vie personnelle qu'au travail. Afin de comprendre et d'être en mesure de mieux accompagner nos membres en démarche de transition dans nos milieux de travail, le comité LGBT de la FSSS-CSN vous présente le guide *La transsexualité en bref*. Vous trouverez à l'intérieur de ce guide un lexique de l'identité sexuelle, de même que des informations sur le processus de transition, les modifications au Code civil du Québec, les problématiques de discrimination au travail les plus souvent rapportées et quelques pistes d'accompagnement en milieu de travail.

#### Références:

- ◆◆◆ Lexique de la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail de la chambre de commerce gaie du Québec, centre de lutte contre l'oppression des genres de l'université Concordia et communauté LGNTQA.
- ◆◆◆ Code civil en matière d'état civil, de succession et de publicités de droits, chapitre 27, 1<sup>er</sup> mars 2014, Directeur de l'état civil. [www.etat.civil.gouv.qc.ca/fr](http://www.etat.civil.gouv.qc.ca/fr)
- ◆◆◆ Protocole d'enquête du coroner et médecin légiste Kent Stewart coroner en chef de la Saskatchewan et D. Ryan Dyck du Fonds Égale Canada pour les droits de la personne.
- ◆◆◆ *Travailleuses et travailleurs en transition: guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*. Congrès du travail du Canada, décembre 2010.
- ◆◆◆ Info FTM Trans. [www.ftm-transsexuel.info](http://www.ftm-transsexuel.info)
- ◆◆◆ Régie de l'assurance maladie du Québec. [www.ramq.gouv.qc.ca](http://www.ramq.gouv.qc.ca)

fsss.qc.ca



facebook.com/FSSSCSN



@FSSSCSN

Production  
FSSS-CSN

Design graphique  
France Tardif

Impression  
Graphiscan

Octobre 2016

## La transsexualité en bref

## La transition et ses impacts dans l'environnement du travail





# Petit lexique de l'identité sexuelle

**Androgyne** : Personne dont l'apparence physique ne nous permet pas de préciser s'il s'agit d'un homme ou d'une femme.

**Cissexuel ou cisgenre** : C'est la perception de son genre qui correspond avec le sexe attribué à sa naissance.

**Dégender** : Éliminer l'affichage du féminin et du masculin pour en faire un lieu neutre. Les endroits publics souvent genrés sont les toilettes et les vestiaires dans les salles de gym.

**Dysphorie du genre** : Une personne biologiquement née homme ou femme, mais qui exprime un profond malaise avec son sexe biologique et désirant vivre dans l'identité de genre du sexe opposé. La dysphorie du genre a été retirée du DSM-5, le manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux de l'Association américaine de psychiatrie.

**Expression de genre** : Exprimer son genre publiquement par des comportements et des aspects physiques tels que l'habillement, le maquillage, la coiffure et autres sans être conforme à son sexe biologique ou assigné à la naissance.

**Genre** : Être perçu dans la société comme un homme ou une femme outre son sexe biologique ou assigné à la naissance.

**Mégender** : Employer le mauvais pronom ou les mauvais accords en s'adressant à une personne trans.

**Morinommer** : Nommer la personne trans par son prénom de naissance même si cette personne en a fait le changement.

**Sexe assigné à la naissance** : C'est le sexe que l'on va déterminer à la naissance et qui sera déclaré à l'état civil. Il arrive que le sexe assigné à la naissance varie du sexe biologique ; il n'est pas nécessairement l'élément qui va définir l'identité de genre d'une personne.

**Trans** : Abréviation des termes transgenre, transidentitaire et transsexuel. On dit d'une personne trans qu'elle entame un passage vers le sexe opposé. L'expression de genre d'un trans n'est donc pas en concordance avec son sexe biologique ou de naissance. On peut également utiliser l'expression transidentitaire.

**Transgenre** : Personne dont l'identité du genre ou le sexe biologique ne correspond pas au système binaire homme-femme et qui ne se reconnaît pas dans son sexe assigné à sa naissance ou qui entame un processus de changement pour mieux harmoniser son expression de genre à son identité de genre.

**Transsexuelle** : Personne qui a complété une réassignation sexuelle pour mieux faire correspondre son sexe biologique à son identité de genre.

**Transition** : C'est une démarche volontaire que l'on nomme réassignation sexuelle dans laquelle la personne désire faire correspondre son expression de genre à son identité de genre. Ces démarches peuvent être d'ordre médical, social ou légal et sont personnelles à chacun.

**Transexisme** : Faire preuve de sexisme à l'égard des personnes trans.

## Modifications du Code civil du Québec

Il est désormais possible pour une personne de 18 ans et plus résidant au Québec et citoyen canadien de faire une demande de changement de prénom et de mention de sexe sans l'exigence d'avoir débuté un traitement d'hormonothérapie ou de chirurgie.

Pour l'enfant mineur de 14 à 17 ans, il est aussi possible de faire cette même démarche avec une preuve d'évaluation et de suivi professionnel (médecin, psychiatre, psychologue, sexologue ou travailleur social).

Malgré l'amélioration apportée au Code civil, des discriminations et des problèmes persistent, entre autres pour les enfants âgés de moins de 14 ans ainsi que pour les personnes immigrantes ou réfugiées qui ont souvent choisi le Canada pour des fins de sécurité.

Des enfants réalisent bien avant l'âge de 14 ans que le sexe biologique assigné à leur naissance ne correspond pas à leur identité de genre.

Les jeunes trans vivent de la discrimination, du harcèlement, de la violence physique, verbale et du harcèlement sexuel en milieu scolaire et cela se transporte trop souvent durant une longue période de leur vie même une fois devenus adultes.

C'est 68 % des enfants trans qui disent avoir été victimes de harcèlement, d'agression verbale, physique ou sexuelle.

Une enquête faite par le coroner en chef de la Saskatchewan conclut que les jeunes LGBT ont plus d'idées et de comportements suicidaires que les autres jeunes.

Il a été démontré que 47 % des jeunes trans interrogés avaient songé au suicide et que 19 % avaient effectivement fait une tentative.

Cette enquête démontre de plus qu'il y a une diminution de 80 % des tentatives de suicide lorsqu'il y a des interventions pour éliminer la violence et le harcèlement.

Il nous reste encore beaucoup de travail à faire afin d'éliminer l'homophobie, la transphobie ainsi que la biphobie dans notre société.

Nous avons, comme leader syndical, une occasion de contribuer à changer les choses sur ces questions.

## Comprendre et accompagner

Comment pouvons-nous mieux comprendre et accompagner une personne en processus de transition dans son milieu de travail ?

« Le transgenre est une personne qui vit dans le genre opposé à son sexe biologique. Elle adopte une expression de genre féminin ou masculin, mais conserve ses attributs sexuels. Le transsexuel est la personne qui vit non seulement dans le genre opposé à son sexe biologique, mais aussi dans le sexe opposé à celui-ci. Cette personne a donc fait la transition d'un sexe à l'autre, ce qui implique qu'elle a eu recours à l'hormonothérapie et différents types de chirurgie de "réassignation sexuelle"<sup>1</sup> ».

Ce changement implique une sérieuse et longue démarche de transition qui se fait par étape et qui entraîne des épreuves et embûches à la personne qui, courageusement, amorce cette quête de bien-être, de bien-vivre et de reconnaissance de soi.

## QU'EST-CE QUE LA TRANSITION ?

C'est un processus qui débute après une évaluation faite auprès de divers professionnels (psychiatre, psychologue, médecin, travailleur social ou sexologue) qui identifie une dysphorie du genre.

Une fois les étapes de consultation et d'évaluation complétées s'en suit celle de l'hormonothérapie. L'hormonothérapie permettra à la personne de vivre conformément avec son identité sexuelle.

Les changements physiques s'observent en général après six mois de traitement et c'est à ce moment que la personne observe une volonté de changer socialement son identité sexuelle.

L'étape de la chirurgie de réassignation sexuelle suivra celle de l'hormonothérapie. Cette étape n'est pas le choix de tous et toutes. La finalité de la transition est propre à chaque individu, c'est pourquoi la chirurgie est une étape en soi et non une finalité.

En moyenne, selon la transition nécessaire, la personne aura à déboursé entre 20 000 \$ et 80 000 \$.

Voici quelques exemples de frais qu'engendre ce processus. Certains sont couverts par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) et, malgré cela, plusieurs sont inaccessibles dans le réseau de la santé et des services sociaux par manque de ressources et des délais d'attente excessifs.

- **Psychologue** : Difficulté d'accès dans le secteur public
- **Sexologue** : Difficulté d'accès dans le secteur public
- **Endocrinologue** : Frais couverts par la RAMQ
- **Hormonothérapie** : Frais non couverts par la RAMQ
- **Électrolyse ou laser** : Frais non couverts par la RAMQ
- **Chirurgie esthétique** : Frais non couverts par la RAMQ
- **Changement de prénom et de mention de sexe** : Frais à déboursé à l'état civil
- **Chirurgie** : Frais couverts par la RAMQ

## Accompagner et soutenir en milieu de travail

La majorité des personnes entament ce processus de transition à l'âge adulte, ce qui veut implicitement dire qu'ils sont sur le marché du travail.

Le milieu de travail est très souvent le dernier endroit où la personne trans dévoile socialement son identité sexuelle. La peur de la perte d'emploi, l'insécurité financière et émotive ainsi que les risques de violence et de harcèlement au travail en sont les causes.

C'est pourquoi il est important que les officiers et officières syndicaux soient ouverts à accompagner leurs membres dans ce processus dans leur milieu de travail puisque « la clé d'une transition en milieu de travail réside dans la collaboration de l'employeur et [du] syndicat avec la travailleuse ou le travailleur<sup>2</sup> ».

1. Source : vraimentouvert.com

2. Travailleuses et travailleurs en transition, guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle, Congrès du travail du Canada décembre 2010, page 7

## Quelques pistes de collaboration

L'employeur et le syndicat peuvent :

- collaborer afin de s'assurer que la travailleuse ou le travailleur jouisse des mêmes droits que tous les autres salariés en matière de respect, de droit à la vie privée, de sécurité et de code de conduite afin d'éviter tout comportement de harcèlement, de violence par les pair-es ou le personnel en autorité ;
- convenir de traiter tout problème de harcèlement, de discrimination ou de violence à l'égard de la travailleuse ou du travailleur de façon prioritaire ;
- convenir de mesures d'accommodement durant la phase de transition telles que l'accès au vestiaire et aux toilettes, modification de l'identification, etc. ;
- collaborer à faire savoir clairement au personnel-cadre, aux collègues de travail et aux usagères et usagers qu'aucun comportement de harcèlement, de discrimination ou de violence ne sera toléré.

Ce ne sont que quelques pistes que nous vous proposons de mettre en place.

Si nous démontrons de l'ouverture, si nous mettons de l'avant ces initiatives d'accompagnement dans nos milieux de travail, tous ensemble nous pouvons changer les choses et assurer des changements significatifs et positifs dans notre société.

Nadine Lambert  
responsable politique du comité LGBT-FSSS  
Samuel Desbiens  
Marie-Josée Hamelin  
Donald Picotte  
Martin Delcourt  
Dominic Normandin  
militant-es du comité LGBT-FSSS  
Chantal Laurin  
Sonia Beauchamp  
conseillères syndicales