



GUIDE DE NÉGOCIATION POUR FAVORISER LA DIVERSITÉ DE GENRE ET L'INCLUSION DES PERSONNES TRANS

Service des droits de la personne - SCFP
juillet 2022



TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	4
Terminologie	5
Préoccupations à la table de négociation	7
Le contexte juridique : protections pour les personnes de diverses identités de genre..	8
Aborder la diversité de genre lors des négociations	
Harcèlement et discrimination	9
Langage inclusif.....	11
Description inclusive de parent, de la famille et d'autres groupes.....	12
Avantages médicaux inclusifs	13
Congé d'affirmation de genre.....	14
Installations inclusives	17
Uniformes et apparence	18
Équité en matière d'emploi	20
Autres articles de la convention collective	21
Comment appuyer les membres trans et de diverses identités de genre au-delà des négociations.....	22
Sources.....	23





INTRODUCTION

Notre syndicat compte des membres trans et des membres de diverses identités de genre. Nous avons toutes et tous la responsabilité de veiller à ce que nos conventions collectives protègent leurs droits et leur procurent l'aide appropriée en fonction de leurs besoins. Pour ce faire, nous devons soulever les enjeux qui affectent les personnes trans et de diverses identités de genre à la table de négociation.

Ce guide a été conçu à l'intention de toutes les équipes de négociation du SCFP. Ainsi, les personnes cisgenres (les personnes qui ne sont pas trans) qui ne connaissent pas ces concepts peuvent mieux comprendre les enjeux qui touchent les personnes trans et de diverses identités de genre au travail. Il offre aussi des idées aux équipes de négociation qui connaissent bien ces concepts, afin de les aider à traduire nos revendications en articles de convention collective. Certaines sections locales ont déjà négocié des clauses inclusives pour les personnes trans dans leurs conventions collectives. Ces exemples peuvent servir de modèle et aider d'autres équipes de négociation à développer des propositions.

C'est en grande partie grâce au militantisme des membres bispirituels, trans, non binaires et de diverses identités de genre que les sections locales du SCFP ont réalisé des progrès en matière d'inclusion. Cependant, les leaders syndicaux et les équipes de négociation n'ont pas besoin d'attendre qu'une telle personne s'affiche ou soit embauchée pour négocier des dispositions à cet effet. Même les sections locales qui ne croient pas compter de personnes trans parmi leurs membres devraient mettre de telles protections en place. Ainsi, le travail sera déjà fait lorsqu'une personne d'une diverse identité de genre souhaitera s'afficher ou arrivera sur les lieux du travail.

Les sujets abordés dans ce guide sont :

- la diversité de genre au travail ;
- la façon dont on peut négocier de meilleures conditions de travail pour les membres bispirituels, trans, non binaires et de diverses identités de genre ;
- des exemple de clauses de conventions collectives ;
- des ressources sur la transition au travail et d'autres questions sur la diversité de genre.

Si les sections locales ou les comités de négociation veulent en savoir plus sur l'inclusion des personnes trans et de diverses identités de genre, le SCFP offre un atelier sur la création d'espaces plus sécuritaires pour les membres bispirituels, trans et non binaires. L'atelier peut s'adresser aux personnes syndiquées seulement ou conjointement avec des personnes représentant l'employeur.

Vous trouverez des ressources supplémentaires sur la diversité de genre à scfp.ca/diversite-genres.



TERMINOLOGIE

On utilise différents termes pour parler d'identité et d'expression de genre. Voici quelques termes courants.

Dans ce guide, nous utilisons le terme « personnes trans et de diverses identités de genre » pour décrire les personnes qui peuvent être marginalisées et victimes de discrimination parce que leur expression ou identité de genre ne s'accorde pas avec les idées et les attentes de la société. Cette discrimination affecte particulièrement les personnes bispirituelles, non binaires et trans, entre autres.

2SLGBTQI+

Un sigle qui fait référence aux personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et intersexes. Le + est une façon inclusive et délibérée de représenter les différentes identités et expériences de la communauté dans toute sa diversité, incluant les personnes asexuelles et non binaires, par exemple. À l'époque, le sigle commençait par LGBT, mais récemment, plusieurs groupes ajoutent 2 ou 2S au début pour reconnaître les personnes bispirituelles (2S pour « Two-Spirit »), la première minorité sexuelle et de genre à avoir existé en Amérique du Nord.

Bispirituel(le)

Un terme générique, qui vient des Prairies et qui est utilisé par certaines personnes autochtones en Amérique du Nord. Il fait référence au sentiment d'avoir l'esprit masculin et féminin, ou aux personnes qui participent aux rôles masculins et féminins dans les cérémonies traditionnelles. Seulement les Autochtones peuvent être des personnes bispirituelles, mais ce ne sont pas toutes les personnes 2SLGBTQI+ autochtones qui sont bispirituelles. Certaines personnes autochtones utilisent aussi le terme « indigiqueer ».

Cisgenre (cis)

Une personne dont l'identité de genre s'accorde avec le genre attribué à la naissance. Par exemple, une personne qui a été désignée comme fille à la naissance et qui s'identifie comme femme.

Cisnormativité

L'idée dominante selon laquelle l'expression de genre devrait s'accorder avec le genre attribué à la naissance. Cette idée se manifeste lorsqu'on présume que tout le monde correspond parfaitement aux catégories d'homme ou de femme ou que les personnes désignées homme ou femme auront une apparence et des comportements donnés.

Diversité de genre

Désigne l'éventail des identités et expressions de genre.

Expression de genre

La façon dont nous nous présentons aux autres avec nos vêtements, notre façon de parler, nos comportements et nos gestes. Notre identité de genre peut être féminine, masculine, androgyne ou autres. Certaines personnes bispirituelles, trans et non binaires ne se sentent pas à l'aise de s'exprimer ouvertement sur leur genre et certaines personnes cisgenres peuvent s'exprimer d'une façon qui ne correspond pas au stéréotype du genre (une femme dite masculine, par exemple).



Identité de genre

Le genre d'une personne selon son propre sentiment. Par exemple, une personne peut s'identifier comme homme, femme, bispirituelle, non binaire ou de genre fluide, entre autres.

Langage épïcène

Le langage épïcène ou inclusif consiste à éviter autant que possible les mots qui marquent le genre. Ce type d'écriture est de plus en plus utilisé dans les documents officiels et dans la correspondance au Canada. Le langage épïcène est particulièrement approprié quand on s'adresse à un groupe de personnes diversifié, afin que tout le monde se sente inclus. La pratique pose toutefois des défis particuliers en français, langue qui ne prévoit pas de genre neutre. On préconise l'utilisation de noms, d'adjectifs et de pronoms qui ne changent pas selon le genre, par exemple « spécialiste » plutôt que « expert » ou « experte », « auditoire » plutôt que « auditeurs » ou « auditrices ».

Morinommer

Lorsqu'une personne, que ce soit voulu ou non, utilise l'ancien nom d'une personne trans (le nom que ses parents lui ont donné à la naissance, avant leur coming out ou leur transition).

Non binaire

Une personne dont l'identité de genre ne correspond pas à l'identité binaire homme-femme.

Trans ou transgenre

Un terme générique pour faire référence à une personne dont l'identité ne s'accorde pas avec le genre qu'on lui a attribué à la naissance. Par exemple, une personne désignée comme garçon à la naissance qui s'identifie comme femme ou une personne désignée comme fille à la naissance qui s'identifie comme non binaire.

Transition

Les changements sociaux ou médicaux qu'une personne entreprend pour affirmer son identité de genre. Certaines personnes changent leur nom, leurs pronoms ou leur apparence. D'autres choisissent de suivre un traitement médical comme l'hormonothérapie et des chirurgies. Chaque personne suit une voie différente. La transition n'a pas de trajectoire définie, il n'y a pas d'objectif ultime.

Transphobie

Le dégoût, la peur, la haine ou l'intolérance envers les personnes trans. Comme d'autres préjugés, la transphobie repose sur des stéréotypes et des fausses idées. Elle peut prendre plusieurs formes : morinommer la personne, la mégenrer continuellement, la rejeter. Parfois, la transphobie mène à la violence, à l'agression et même au meurtre.

Pour plus de renseignements sur la terminologie inclusive, consultez le guide *Travailleuses et travailleurs en transition*, publié par le Congrès du travail du Canada, la boîte à outils *Créer des milieux authentiques*, publiée par The 519, et le *Lexique sur la diversité sexuelle et de genre*, publié par le Bureau de la traduction du gouvernement du Canada.



PRÉOCCUPATIONS À LA TABLE DE NÉGOCIATION

Les membres trans et de diverses identités de genre ont souvent les mêmes préoccupations que les membres cisgenres : les salaires, les avantages sociaux et la santé et sécurité au travail, notamment. Cependant, les personnes trans et de diverses identités de genre peuvent parfois rencontrer des obstacles particuliers les privant de l'assurance-santé, des congés parentaux et d'autres droits négociés dans les conventions collectives. De plus, ces membres sont plus souvent victimes d'exclusion, de discrimination, de harcèlement et de violence au travail. Les personnes trans ont davantage tendance à se faire refuser une promotion ou un emploi, comparativement à leurs homologues cisgenres. Ces membres sont souvent coincés dans un emploi précaire et offrant un salaire moins élevé ou encore sont forcés à démissionner. C'est pourquoi les questions d'avantages sociaux, de congés payés et de santé et sécurité au travail sont tellement importantes pour ces membres.

Voici certaines priorités pour les membres trans et de diverses identités de genre :

- des avantages sociaux pour les soins relatifs à l'affirmation de genre ;
- des politiques efficaces contre le harcèlement ;
- un accès sécuritaire aux salles de bains et aux vestiaires ;
- des congés payés pour obtenir des soins relatifs à l'affirmation de genre.

Les employeurs créent souvent un environnement de travail non-sécuritaire :

- ils ignorent le harcèlement fondé sur le genre et la transphobie ;
- ils ne respectent pas la confidentialité ;
- ils n'utilisent pas le bon nom ou les bons pronoms ;
- ils refusent d'ajouter les procédures ou dispositifs médicaux facilitant l'affirmation à la couverture offerte par l'assurance-santé ;
- ils imposent un code vestimentaire genré ou refusent d'offrir le libre choix pour les uniformes ;
- ils n'offrent pas de salles de bain ou de vestiaires sécuritaires.

À l'extérieur du milieu de travail, les personnes trans et de diverses identités de genre peuvent être stigmatisées. Elles sont souvent victimes de discrimination, de violence, de harcèlement et de solitude. Elles se font souvent refuser l'accès à un service ou le service offert n'est pas sécuritaire. Dans le cas des personnes trans et de diverses identités de genre qui sont aussi femmes, autochtones, noires ou ayant un handicap, des formes supplémentaires de discrimination, de harcèlement et de violence s'ajoutent.

Les syndicats jouent un rôle important pour appuyer les membres, s'attaquer à la transphobie et veiller à ce que l'employeur crée un environnement de travail sans discrimination ou harcèlement. Pour accomplir ce travail, les sections locales du SCFP disposent d'un outil essentiel : la négociation collective.

LE CONTEXTE JURIDIQUE : PROTECTIONS POUR LES PERSONNES DE DIVERSES IDENTITÉS DE GENRE

Au Canada, la discrimination et le harcèlement fondés sur l'identité ou l'expression de genre sont illégaux. De nombreuses conventions collectives comportent aussi des articles contre la discrimination qui font clairement référence à l'expression et à l'identité de genre.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les lois provinciales sur les droits de la personne interdisent aussi la discrimination fondée sur l'expression ou l'identité de genre.

Selon la loi, les employeurs doivent fournir un environnement de travail sans harcèlement ou violence. Les personnes ciblées en raison de leur identité ou expression de genre sont protégées par les lois sur la santé et la sécurité au travail, les normes du travail, les indemnités en cas de lésion professionnelle, les relations de travail et le droit criminel.

Les lois et les règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux sur la discrimination, le harcèlement et la violence varient d'une juridiction à l'autre et changent avec le temps. Communiquez avec votre conseiller ou conseillère syndicale pour obtenir les informations les plus à jour.





ABORDER LA DIVERSITÉ DE GENRE LORS DES NÉGOCIATIONS

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

L'interdiction de la discrimination ou du harcèlement fondé sur l'identité ou l'expression de genre fait partie de nombreuses conventions collectives¹.

*SCFP 1690-03 et Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie
1^{er} novembre 2019 – 1^{er} novembre 2022*

1.02

- a) L'Employeur et le Syndicat traitent les salariées sans discrimination, que ce soit par rapport à 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.

*SCFP 5376 et Les solutions multimodales MTLinc inc.
10 avril 2019 – 31 décembre 2022*

1.03.

Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni les Employés n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quiconque sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (incluant la grossesse ou l'accouchement), l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

¹ Notez que certains exemples tirés de conventions collectives rédigées en anglais seulement ont été traduits.

Article 10 – Absence de discrimination

10.1

- (e) de son identité de genre, l'expression de genre et la présentation du genre

10.5

Dans l'interprétation de l'alinéa 10.1 et de certains termes utilisés dans cet alinéa, les Parties conviennent de ce qui suit :

- (a) La référence au « sexe/genre/identité de genre » comprend, mais n'est pas limitée au droit à un traitement égal sans discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition parce (i) qu'une employée est enceinte ou peut le devenir, (ii) qu'elle allaite ou (iii) qu'un employé ou une employée n'est pas cisgenre (y compris entre autres une personne transgenre, non binaire, allosexuelle, genre fluide, agendre, intersexuée, bispirituelle), le terme cisgenre signifiant une personne dont le sexe assigné à la naissance correspond à son identité de genre.





LANGAGE INCLUSIF

Jusqu'à présent, seulement quelques conventions collectives sont rédigées dans un langage plus inclusif pour ce qui est du genre. L'utilisation de pronoms inclusifs et de noms et d'adjectifs qui ne changent pas selon le genre est toutefois un bon début.

Les bases de données et les correspondances de l'employeur devraient aussi être inclusives. Une grande partie des systèmes utilisés par les employeurs ne prévoient que deux catégories pour l'identité de genre (homme/femme) ou n'utilisent que deux titres honorifiques dans leur correspondance (Monsieur ou Madame).

La section locale 4600 du SFCP a négocié avec l'employeur de commencer à changer ces systèmes dans sa dernière convention collective :

*SCFP 4600 (unité 2) et l'Université Carleton
1^{er} septembre 2019 – 31 août 2022*

Protocole d'accord

RE : Droit au choix des pronoms

L'Université fera de son mieux pour mettre à jour les systèmes pertinents pour tenir compte des pronoms des personnes salariées et des changements de nom dans le cadre de cette entente.

DESCRIPTION INCLUSIVE DE PARENT, DE LA FAMILLE ET D'AUTRES GROUPES

On peut aussi éliminer le langage genré ailleurs dans nos conventions collectives. Par exemple, le congé de deuil devrait faire référence à « partenaire intime » plutôt qu'à « conjoint » ou « épouse ». Lorsqu'on parle de congé parental, on peut faire référence aux parents de façon plus inclusive. Par exemple, « parent biologique » plutôt que « père » ou « mère ».

Certaines conventions collectives introduisent dès les premiers articles l'utilisation d'un langage neutre et ou l'utilisation de mots féminins et masculins de manière interchangeable pour inclure tout le monde. Par exemple :

SCFP 1840 et Le Conseil du Trésor
1^{er} octobre 2016 – 30 septembre 2021

1.06

Dans la présente convention, les genres masculin et féminin s'appliquent de façon interchangeable.

27.18

Congé pour soins d'enfants :

a) Une employée qui est le parent biologique ou adoptif doit se faire accorder, sur demande écrite, un congé pour soins d'enfants non payé pour une période maximale de soixante-deux (62) semaines consécutives.

SCFP 3902, unité 1 et l'Université de Toronto
1^{er} janvier 2018 – 31 décembre 2020

20.07

Congé pour parent qui n'a pas accouché

À la naissance ou l'adoption d'un enfant, un parent qui n'a pas accouché a droit à un maximum d'une (1) semaine de congé payé dans les six (6) premières semaines de la naissance de l'enfant ou lorsque le parent obtient la garde légale de l'enfant. Ces demandes doivent être soumises le plus tôt possible. Cette disposition est pour les parents qui n'ont pas accouché.

20.08

Congé de deuil

L'université accordera jusqu'à trois (3) jours consécutifs de congé payé pour les heures d'enseignements par trimestre dans le cas d'un décès d'un partenaire intime, enfant, petit-enfant, parent, membre de la fratrie, grand-parent ou dans le cas du décès d'un proche qui n'est pas défini ci-dessus, mais dont l'impact de la mort se compare au celui du décès d'un membre de la famille. Précisons que cette disposition couvre les belles-familles et d'autres proches, peu importe leur genre.

AVANTAGES MÉDICAUX INCLUSIFS

Ce ne sont pas toutes les personnes trans et de diverses identités de genre qui optent pour des interventions médicales pour exprimer leur genre. Pour celles qui le veulent, les procédures et outils relatifs à l'affirmation de genre sont une nécessité médicale et souvent salvateurs. Ces soins peuvent prendre plusieurs formes : hormonothérapie, opérations, prothèse, électrolyse (épilation). L'assurance-santé devrait couvrir les médicaments, les appareils et les procédures qui ne le sont pas par l'assurance maladie de la province ou du territoire. Dans certains cas où des appareils ou des procédures ne sont pas couverts, l'employeur offre un compte gestion-santé pour couvrir ces coûts. Une autre option consiste à négocier un fonds pour aider avec les coûts de la transition (voir l'exemple dans la prochaine section).

*SCFP 4389 et la Municipalité de Brigham
1^{er} janvier 2018 – 31 décembre 2022*

Autres frais médicaux

...

Prothèse mammaire externe * 200 \$ remboursables/période de 24 mois consécutifs/assurée





CONGÉ D’AFFIRMATION DE GENRE

Étant donné qu’il n’y a pas beaucoup de cliniques ou de médecins qui pratiquent des chirurgies d’affirmation de genre au Canada, de nombreuses personnes doivent voyager pour recevoir ces procédures (surtout si elles ne vivent pas à Montréal, à Toronto ou à Vancouver). Même sans les déplacements, ces procédures peuvent exiger une période de rétablissement assez longue.

Par conséquent, certaines personnes salariées ont besoin d’un congé pour subir une intervention chirurgicale d’affirmation de genre. D’autres ont besoin d’un congé pour des soins psychologiques ou pour se préparer à faire leur coming out au travail.

Dans l’exemple suivant, la convention collective établit dès le premier article l’utilisation d’une formulation féminine, dans le cas où une formulation épïcène n’est pas possible.

SCFP 2626 et l’Université d’Ottawa 1^{er} septembre 2018 – 31 août 2022

1.1

La langue française ne permettant pas, contrairement à l’anglais, de désigner une personne ou un groupe par un pronom neutre, cette convention collective utilise une formulation épïcène. Si une formulation épïcène simple ou claire ne peut être trouvée par les Parties, une formulation féminine sera utilisée. Nous reconnaissons que cette lacune dans le langage ne permet pas de représenter adéquatement les membres transgenres ou ne s’identifiant pas à une identité de genre binaire.

24.11

Congé d’affirmation de genre

24.11.1

Une employée qui fournit une attestation d’un professionnel de la santé qualifié confirmant que l’employée a besoin d’un congé afin de subir la ou les procédures médicales liées à l’affirmation de genre se verra accorder jusqu’à un (1) mois de congé d’affirmation de genre payé à leur taux de rémunération normal durant la période de leur nomination.

24.11.2

Ces dispositions s’ajoutent à l’accumulation d’heures de congé de maladie/ congé médical prévues aux articles 24.7.1 et 24.7.2 ; et les dispositions générales sur les congés et absences (art. 24.1) s’appliquent.

24.11.3

L’employée devra fournir une attestation médicale appropriée, à titre confidentiel, au secteur Santé et mieux-être des ressources humaines, qui informera ensuite la faculté/département d’embauche qu’il s’agit d’un congé de santé légitime et autorisera le paiement.



*Section locale 3903, unité 3 et l'Université York
1^{er} septembre 2018 – 31 août 2020*

17.22

Congé de transition pour personne transgenre

Une personne salariée qui fournit une attestation d'un professionnel de la santé qualifié confirmant qu'elle a besoin d'un congé afin de subir une ou des procédures médicales liées à l'affirmation de genre se verra accorder un congé payé à son taux normal de rémunération pour une période équivalant aux huit trente-cinquièmes (8/35) de la période écoulée depuis le début de son contrat.

15.23

Fonds pour personne trans

À partir du 1^{er} septembre 2011, le montant accordé à ce fonds passe de 10000 \$ à 20000 \$. À compter du 1^{er} septembre 2014, 30000 \$ seront versés. Les allocations seront versées par le Syndicat. À partir du 1^{er} septembre 2018, 40000 \$ seront alloués au fonds chaque année. Les allocations seront versées par le Syndicat en fonction de lignes directrices préétablies et publiées.

Un rapport annuel sur l'allocation des fonds sera soumis par écrit au Comité syndical-patronal.

*SCFP 1926-29 et QMUNITY
1^{er} janvier 2020 – 31 mars 2023*

Article 20 – Congé spécial et autres congés

20.9

Soins d'affirmation de genre

Une personne salariée qui doit prendre un congé pour obtenir des soins d'affirmation de genre, qu'ils soient physiques ou psychologiques (notamment des procédures médicales ou non médicales) se verra accorder jusqu'à quinze (15) jours de congé par année. Ce congé est pris, lorsqu'applicable, avant d'utiliser le congé de maladie.



Article 25.21 Congé pour soins d'affirmation de genre

- a. Une personne salariée peut demander un congé en vertu de cet article pour obtenir des soins d'affirmation de genre physiques ou psychologiques (notamment des procédures médicales ou non médicales). Les personnes salariées à temps plein reçoivent jusqu'à soixante-dix (70) heures de congés payés à leur taux normal de rémunération. Les personnes salariées à temps partiel reçoivent jusqu'à quarante-neuf (49) heures de congés payés à leur taux normal de rémunération. Le conseil d'administration se réserve le droit de demander des documents médicaux (ou autres) pour appuyer cette demande de congé.
- b. Ce congé peut être pris en blocs d'une partie de la journée, d'une journée entière ou de plusieurs journées. Si une partie de la journée est prise en congé, ça ne compte pas comme une journée entière.
- c. Le conseil d'administration s'efforcera de protéger les renseignements privés et la confidentialité des personnes qui obtiennent ces soins, notamment l'interdiction de transmettre des renseignements sur l'identité, l'orientation sexuelle ou l'expression de genre de la personne sans qu'elle l'autorise expressément.
- d. Les personnes salariées qui utilisent ce congé doivent être réintégrées à leur ancien poste, ou à un poste équivalent.
- e. Pendant ce congé, le conseil d'administration paiera la portion patronale des contributions à OMERS, à moins que la personne salariée présente un avis écrit avant son congé indiquant le contraire. Si la personne salariée choisit de ne pas payer sa portion des contributions, le conseil n'est pas obligé de le faire.
- f. Pendant le congé, la personne salariée ne subit aucune perte d'avantages sociaux. De plus, elle continue d'acquérir de l'ancienneté, des jours de vacances et des crédits pour le congé de maladie.
- g. Si une personne salariée épuise tous ces congés en vertu de l'article 25.21 (a), elle peut utiliser d'autres congés conformément à la convention collective.

INSTALLATIONS INCLUSIVES

Souvent les personnes trans et de diverses identités de genre se sentent isolées et subissent de la discrimination lorsqu'elles doivent utiliser des toilettes ou des vestiaires genrés. Souvent, ces personnes ne peuvent même pas utiliser les toilettes ou les vestiaires qui correspondent à leur genre. Le droit aux installations inclusives doit être enchâssé dans les conventions collectives.

Dans l'exemple suivant, la convention collective établit dès le premier article l'utilisation d'une formulation féminine, dans le cas où une formulation épïcène n'est pas possible.

SCFP 2626 et l'Université d'Ottawa
1^{er} septembre 2019 – 31 août 2022

1.1 La langue française ne permettant pas, contrairement à l'anglais, de désigner une personne ou un groupe par un pronom neutre, cette convention collective utilise une formulation épïcène. Si une formulation épïcène simple ou claire ne peut être trouvée par les Parties, une formulation féminine sera utilisée. Nous reconnaissons que cette lacune dans le langage ne permet pas de représenter adéquatement les membres transgenres ou ne s'identifiant pas à une identité de genre binaire.

Article 25 – Dispositions pour les employées handicapées

25.4 L'Employeur a un plan d'accessibilité pluriannuel en vertu de la LAPHO qui comprend des installations accessibles aux fauteuils roulants et unisexes (y compris, mais sans s'y limiter, aux salles de bain et aux vestiaires). L'Employeur mettra régulièrement à jour la carte universitaire en ligne qui détaille l'emplacement de ces installations et s'assurera que la carte est accessible sur son site Web.



UNIFORMES ET APPARENCE

Les uniformes, les codes vestimentaires et ceux régissant l'apparence, incluant la coiffure, renforcent la binarité de genre. Les règlements qui obligent les personnes salariées à porter un uniforme qui correspond à un genre en particulier ou au genre attribué à la naissance doivent être éliminés.

La section locale 4908 du SFCP, qui représente les membres d'Air Canada Rouge, a récemment utilisé une plainte en matière de droits de la personne pour obliger l'employeur à changer ses règlements sur le code vestimentaire et l'apparence. Le code obligeait, par exemple, les agentes de bord à porter des souliers qui les blessaient. En plus de cette victoire, les membres ont été en mesure de changer les règlements sexistes sur le maquillage. Officiellement, le syndicat contestait le sexisme et non les préjugés de la cisnormativité (les règles qui sous-entendent que les femmes doivent avoir une apparence particulière). Mais dans les faits, l'élimination des éléments genrés du code vestimentaire est une victoire pour l'expression de genre et contre la discrimination envers les femmes.

Récemment, la section locale du 4029 du SFCP, qui représente des agent(e)s de bord de Calm Air, a aussi réussi à faire modifier le code vestimentaire. Voici ce que prévoit désormais leur convention collective :

SCFP 4029 et Calm Air International LP

1^{er} mai 2018 – 30 avril 2022

5.06 UNIFORMES

(a) ATTRIBUTION INITIALE DE L'UNIFORME

(i) Les nouvelles personnes salariées se feront attribuer le nombre suivant pour chaque article vestimentaire :

ARTICLE	NOMBRE
Chandail	5
Manteau léger	1
Cardigan	1
Blazer	1
Robe ou blazer supplémentaire	1
Veste pour le service	1
Ceinture	1
Pantalon	2 (1 jupe et 1 pantalon, si demandé)
Écharpe ou cravate	2
Écharpe d'hiver	1
Manteau (imperméable, printemps/automne)	1
Sac	1
Bagage avec roue	1
Épingle à cravate	Sur demande
Parka d'hiver	1

C'est important d'ajouter des clauses qui indiquent que les membres peuvent choisir les éléments de l'uniforme désirés.

SCFP 1001 et l'Université de Windsor
1^{er} août 2016 – 21 juillet 2022

Article 23 – Tenue vestimentaire

23:01 (a)

4. Tout le personnel de service (cafétéria) : l'employeur fournit trois uniformes par année (dans la couleur et le style qui correspond avec le décor du milieu de travail de la personne salariée). Les articles fournis au personnel sont : trois chandails, trois pantalons ou jupes (au choix), trois tabliers et un chapeau.





ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'équité en matière d'emploi fait référence aux mesures proactives prises pour améliorer la représentativité et l'embauche des personnes de communautés historiquement sous-représentées. Les personnes trans sont plus souvent victimes de discrimination en emploi que les personnes cisgenres. Elles sont probablement sous-représentées dans la majorité des milieux de travail. Les personnes trans et de diverses identités de genre devraient aussi profiter des avancées au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

*SCFP 1281-18 et GRIPO (Groupe de recherche d'intérêt public de l'Ontario)
1^{er} mars 2014 – 28 février 2018*

Article 13 – Embauche, promotions et changements de personnel

13.2.3

Tous les avis d'emploi doivent inclure la disposition suivante :

Le GRIPO accueille les contributions qu'apportent les personnes des communautés marginalisées et invite les candidatures des personnes autochtones ou de couleur, des personnes pauvres ou appartenant à la classe ouvrière, des bénéficiaires de l'aide sociale, des femmes, des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, queers, transgenres, intersexes et bispirituelles, des parents monoparentaux, des membres des minorités ethniques, des immigrant(e)s, des personnes sans expérience universitaire et des personnes ayant un handicap. Nous encourageons les personnes qui veulent soumettre leur candidature à décrire les contributions et les expériences qu'elles apporteraient au GRIPO dans leur lettre de motivation. Toute personne qui envoie une demande doit répondre à nos questions sur le pouvoir et l'oppression.

*SCFP 3913 (Unité 2) et l'Université de Guelph
1^{er} septembre 2016 – 31 août 2019*

11.04 Procédure de sélection

- (c) Un comité de sélection doit être créé pour tous les concours. Ce comité doit être composé d'un minimum de trois personnes ayant les connaissances, les expériences et les expertises pertinentes. Une de ces personnes doit faire partie d'un groupe désigné (c'est-à-dire être membre d'un groupe en quête d'équité, soit une femme, une personne racisée, une personne LGBTQ, une personne autochtone ou une personne ayant un handicap).



SCFP 2484-24 et le Brookhaven Child Care Centre
1^{er} janvier 2016 – 31 décembre 2018

Protocole d'entente n° 8 – Équité en matière d'emploi

L'employeur et le syndicat conviennent d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer un programme d'équipe en matière d'emploi pour les personnes salariées du centre. Tous les éléments du programme seront élaborés en collaboration entre l'employeur et le syndicat.

L'objectif du programme est d'identifier les obstacles qui désavantagent les personnes des groupes ci-dessous pour ce qui est de l'accès à l'emploi ou des droits prévus à la convention collective et de les éliminer. Ce programme vise aussi à identifier les obstacles systémiques involontaires.

Les groupes désignés sont : les personnes autochtones ou racisées, les personnes LGBTQ ou trans, les personnes ayant un handicap et les femmes.

Récemment, certains employeurs du secteur postsecondaire ont bonifié leurs mesures contre la discrimination à l'embauche pour inclure les personnes 2SLGBTQI+. Grâce aux revendications de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, les établissements postsecondaires doivent ajouter les personnes 2SLGBTQI+ dans leur Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour obtenir du financement des chaires de recherche du Canada.²

² L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université a gagné une contestation en matière des droits de la personne devant la Cour fédérale en 2019. La décision précise notamment que les plans d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion doivent aussi s'appliquer aux membres de la communauté 2SLGBTQI+. https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/2019_open_letter-fra.aspx

AUTRES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les obligations de l'employeur concernant la protection des renseignements privés et la confidentialité sont essentielles pour protéger et renforcer les droits des personnes de diverses identités de genre. Parfois, les personnes trans doivent fournir des renseignements confidentiels concernant leur identité, comme leur nom, pour des raisons de rémunération ou d'assurance. Elles doivent aussi parfois divulguer des informations médicales si elles veulent obtenir certains avantages ou certains congés.

L'obligation d'offrir des mesures d'adaptation peut aussi être pertinente étant donné que les personnes trans et de diverses identités de genre doivent prendre des congés spéciaux, utiliser des installations spéciales ou des avantages médicaux précis. Ce guide met l'accent sur les dispositions qui abordent la question de diversité de genre, mais bon nombre d'autres aspects de la convention collective s'appliquent aussi.





COMMENT APPUYER LES MEMBRES TRANS ET DE DIVERSES IDENTITÉS DE GENRE AU-DELÀ DES NÉGOCIATIONS

Demandez au Service de l'éducation syndicale du SCFP d'organiser un atelier pour votre section locale sur les espaces plus sécuritaires pour les personnes bispirituelles, trans et non binaires.

Ajoutez le Code de conduite du SCFP à vos règlements.

Créez un comité 2SLGBTQI+ et réservez des places pour les personnes bispirituelles, trans et non binaires au sein de votre exécutif.

Dites non à la transphobie et passez à l'action en vous inspirant des exemples sur la page *Soyez des allié(e)s de la diversité des genres du SCFP*.

Appuyez les groupes locaux de personnes bispirituelles, trans et non binaires. Participez à une activité militante. Invitez un conférencier ou une conférencière. Embauchez un(e) artiste. Commanditez une activité.

Consultez ces ressources sur les questions trans et de diverses identités de genre au travail :

Congrès du travail du Canada. 2020. Travailleuses et travailleurs en transition.
congresdutravail.ca/guide-travailleuses-et-travailleurs-en-transition/

The 519. 2017. Créer des milieux authentiques.
the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creer-des-milieux-authentiques

N'attendez pas qu'une personne bispirituelle, trans ou non binaire s'implique. Commencez à créer un espace sécuritaire dès aujourd'hui. Les membres de toutes les identités de genre feront ainsi encore plus confiance à leur syndicat et aideront à créer ces espaces.

SOURCES

Bauer, G. R., & Scheim, A. I. (2015). *Report: Transgender People in Ontario, Canada Statistics from the TransPULSE Project to Inform Human Rights Policy*. TransPULSE. London, ON. (en anglais seulement)

Divergenres. (2021). *Guide de grammaire neutre et inclusive*. divergenres.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf

Fondation Émergence. (2020). Intégrer les personnes trans en milieu de travail. commander.fondationemergence.org/en/collections/guides-dinformation/products/guide-integrer-les-personnes-trans-en-milieu-de-travail

Mills, S., Owen, B. Guta, A, Lewis, N., Oswin, N. (2020). *Work and Inclusion and 2SLGBTQ+ People in Sudbury and Windsor*. lgbtqworkandinclusion.mcmaster.ca/labour-studies/news/work-inclusion-and-2slgbtq-people-in-sudbury-and-windsor (en anglais seulement)

Mills, S. (2019). *Report: LGBTQ2S+ Work & Inclusion: THE LGBTQ2S+ Work & Inclusion Study brings together unions, worker centres, and LGBTQ2S+ people in Sudbury and Windsor to investigate the experiences of LGBTQ2S+ workers*. Université McMaster. (en anglais seulement)

TransPulse Canada. 2020. *Accès à la santé et aux soins de santé pour les personnes trans et non binaires au Canada*. transpulsecanada.ca/fr/results/rapport-1/



