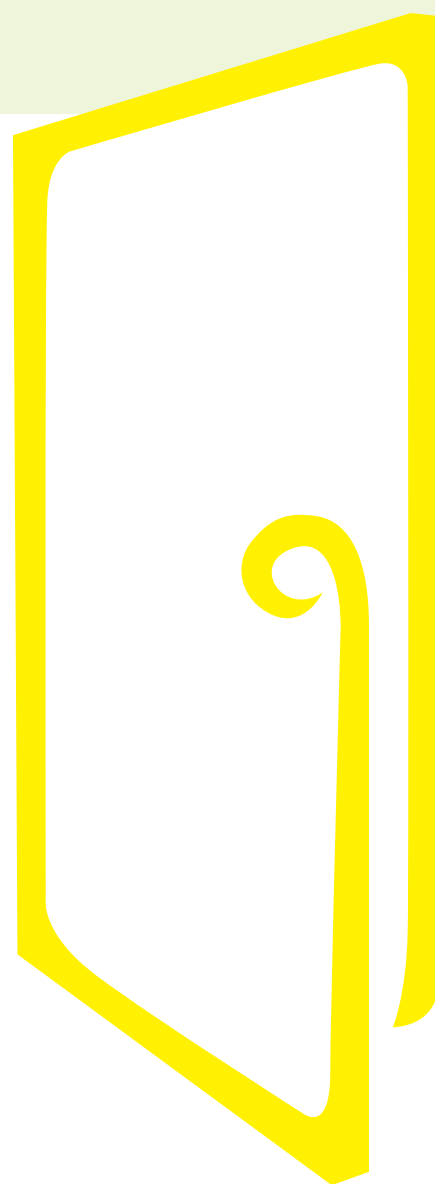


OUVRIR LA PORTE

à l'inclusion des personnes trans* :

Neuf clés pour des organismes
canadiens plus **inclusifs** à
l'**égard des personnes trans***



Ce document a été publié initialement en 2008 par le National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute et le National Center for Transgender Equality, sous le titre *Opening the Door to the Inclusion of Transgender People*. Il a été adapté et imprimé, avec l'autorisation des auteurs, par la Société canadienne du sida.

Cette ressource adaptée fait partie de la *Boîte à outils trans* : ressources pratiques pour les organismes communautaires*. Pour des exemplaires supplémentaires de la Boîte à outils trans*, veuillez communiquer avec la :

Société canadienne du sida

190, rue O'Connor, bureau 100

Ottawa, Ontario K2P 2R3

Canada

Téléphone : 1.613.230.3580

Sans frais interurbains : 1.800.499.1986

Courriel : casinfo@cdnaids.ca

Téléchargeable à www.cdnaids.ca

This document is also available in English.

ISBN: 978-0-9880504-8-8

© 2015, Société canadienne du sida

Citation suggérée : Scruton, S. et coll., 2015. *Boîte à outils trans* : ressources pratiques pour les organismes communautaires*. Ottawa : Société canadienne du sida.

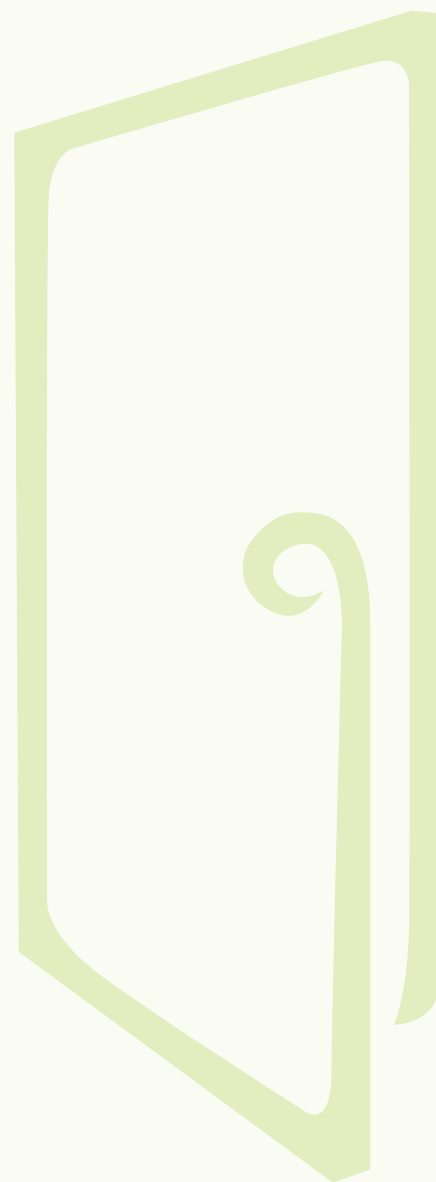
PRÉFACE

Cette ressource a été rédigée initialement par Lisa Mottet (National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute) et Justin Tanis (National Centre for Transgender Equality), sous le titre *Opening the Door to the Inclusion of Transgender People*. Elle a été conçue à l'intention spécifique des groupes et organismes LGBT qui souhaitaient devenir plus inclusifs à l'égard des personnes trans*.¹

La Société canadienne du sida a demandé et reçu l'autorisation des auteurs afin d'adapter le document pour un auditoire canadien plus général et de l'inclure dans la *Boîte à outils trans* : ressources pratiques pour les organismes communautaires*.

Nous remercions sincèrement les auteurs originaux de leur générosité et de nous avoir permis d'adapter leur excellent travail à nos objectifs.

¹ Tout au long de ce document, nous utilisons le terme « trans* » en tant qu'expression générale incluant les personnes transgenres, transsexuelles, *genderqueer*, intersexuées et autrement non conformées au genre. L'astérisque (*) fait office de caractère générique. Cependant, les individus qui cadrent dans une ou plusieurs de ces catégories ne s'identifieront pas nécessairement au terme *trans**.



LE PARCOURS VERS UN ORGANISME INCLUSIF DES PERSONNES TRANS*



La démarche de chaque organisme vers l'inclusion complète des personnes trans* est particulière à chacun, mais on observe certains stades communs. Les organismes consacrent un temps différent à chaque stade et pourraient traverser ceux-ci dans un ordre différent. Le processus n'est pas toujours linéaire, mais nous espérons montrer ici comment les organismes évoluent au fil du temps, dans leur progrès vers l'inclusion.

Stade 1 : Hors du radar

À ce stade, les organismes n'ont pas encore reconnu que leur position et leurs pratiques excluent les personnes trans*. Ils ne comptent pas de personnes ouvertement trans* parmi leur personnel et leur conseil d'administration; ils ne tentent pas de servir les personnes trans* ou de rendre leurs locaux ou leurs événements ouverts et accessibles à celles-ci. Ils n'ont pas de politiques sur la transphobie ou le harcèlement, si bien que toute blague au sujet des personnes non conformées au genre reste incontestée. L'organisme n'a pas d'alliance avec des organismes qui servent des personnes trans* ou qui défendent leurs droits.

Stade 2 : Pas d'énoncé de politiques, personnes trans* bienvenues

Des dirigeants et des membres de l'organisme pourraient être personnellement accueillants à l'égard des personnes trans*, mais l'organisme comme tel n'a pas encore adapté ses politiques d'une manière qui tient compte de l'identité de genre. Les dirigeants pourraient affirmer ne pas savoir comment inclure les personnes trans*, ne croyant pas en connaître. Elles pourraient considérer que l'inclusion des personnes trans* n'est pas nécessaire, ne sachant pas même s'il existe une communauté trans* active dans leur région. À ce stade, des membres de l'organisme ou du conseil d'administration pourraient contester des attitudes anti-trans*, mais il n'y a pas d'engagement organisationnel à aborder la question de façon systémique ni d'efforts de politiques en vue d'une affirmation trans* plus générale.

Stade 3 : Politiques inclusives des personnes trans*, et premiers pas vers des programmes et/ou un plaidoyer inclusifs

À ce stade, l'organisme a intégré les personnes trans* dans ses politiques. Toutefois, cette inclusion trans* pourrait être principalement sur papier. Les activités de l'organisme pourraient ne pas avoir encore été modifiées conformément aux politiques, de sorte que des personnes trans* ont des expériences négatives ou mitigées avec le personnel ou lors d'événements.

L'organisme pourrait avoir commencé à viser l'inclusion trans*, en s'assurant que les événements/programmes éducatifs incluent des personnes trans* en tant que conférencier(ère)s, en publiant des annonces d'événements dans des serveurs de liste trans*, et en utilisant l'expression « LGBT » plutôt que « LGB ». Or, bien que les personnes trans* soient invitées à participer, il n'y a pas d'effort particulier pour en recruter à des postes de leadership.

Stade 4 : Le travail de l'organisme est inclusif des personnes trans* et l'implication de ces personnes y est rehaussée

À ce stade, l'organisme a des politiques inclusives à l'égard des personnes trans*, qu'il prend au sérieux. Des personnes trans* sont présentes à la plupart des échelons de l'organisme – du personnel au conseil d'administration. En termes de politiques, au stade 4, l'organisme s'engage à être entièrement inclusif des droits et préoccupations des personnes trans*.

Ce stade inclut des organismes qui font parfois des choses qui ne sont pas entièrement inclusives des personnes trans*. D'aucuns pourraient ne pas avoir corrigé tous les problèmes de l'environnement physique qui empêchent des personnes trans* de participer à part entière, ou certains individus affiliés à l'organisme pourraient ne pas approuver complètement l'inclusion des personnes trans* ou ne pas savoir comment s'y prendre.

Néanmoins, on note un engagement de l'ensemble de l'organisme à comprendre et à aborder les besoins des personnes trans*. Les blagues et attitudes anti-trans* sont confrontées et contestées. Les personnes trans* se sentent à l'aise de recourir aux services et de participer aux événements. Les employés trans* ont les mêmes occasions d'avancement que leurs pairs cisgenres.

Stade 5 : L'organisme entièrement inclusif

L'organisme entièrement inclusif implique des personnes trans* à tous les échelons, et ses activités tiennent toujours compte des besoins des personnes trans* et des personnes cisgenres. Des salles de toilettes sécuritaires et accessibles sont la norme. À ce stade, l'organisme reconnaît que certaines activités doivent être réalisées spécifiquement pour répondre aux besoins des personnes trans*, et il en fait une priorité organisationnelle. Par exemple, un organisme de lutte contre le sida pourrait développer des ressources de santé sexuelle spécifiques aux personnes trans* et participer à des initiatives pour faire avancer les priorités trans* au-delà de sa propre structure.

Clés de l'inclusion trans*

Dans les sections qui suivent, nous décrirons neuf principes pratiques essentiels à l'inclusion des personnes trans* dans votre organisme. Nous avons constaté que, lorsque les organismes portent une attention à ces éléments, ils réussissent beaucoup mieux à intégrer entièrement les personnes trans* dans leurs groupes.

Chacun de ces principes peut être envisagé comme une clé qui aide à débarrasser les portes pour la participation des personnes trans*. Ils ne sont pas présentés par ordre d'importance – nous considérons que les organismes doivent aborder tous ces points dans leur démarche. Certains organismes pourraient déjà bien figurer à certains égards. Les circonstances particulières de votre communauté et l'historique de votre travail auprès des personnes trans* pourraient nécessiter que certains points soient abordés avant d'autres. Utilisez ces informations de la manière que vous jugerez la plus efficace pour ouvrir les portes à une participation accrue des personnes trans*.



TRAVAILLER À L'INTÉGRATION ENTIÈRE À CHAQUE ÉCHELON DE L'ORGANISME

La première clé pour devenir un organisme inclusif des personnes trans* est d'intégrer ces personnes à tous les échelons de l'organisme. Un organisme entièrement inclusif accueille des personnes trans* au sein de son conseil d'administration et en tant que bénévoles, employés, clients, membres, participants à ses événements, etc.

Il est particulièrement important d'intégrer des personnes trans* dans les structures décisionnelles de l'organisme, pour que leurs réflexions contribuent à l'ordre du jour. Que ce soit pour rédiger un plan stratégique, réviser la mission, établir des priorités, décider quels services fournir ou choisir des conférenciers pour un événement, la présence de voix trans* à la table permettra à l'organisme de prendre des décisions qui reflètent les besoins de la communauté. De plus, un leadership trans* visible tend à attirer des membres et participants trans* beaucoup plus efficacement que des méthodes de « proximité » dirigées par des personnes cisgenres.

Un piège dans lequel les organismes tombent souvent est de se fier au leadership d'une seule personne trans* (ou de quelques-unes), ou de désigner une seule personne pour servir de liaison avec le reste de la communauté trans*. Cette mesure bien intentionnée est inefficace et pourrait nuire à vos efforts pour rendre l'organisme entièrement inclusif.

En réalité, aucune personne trans* ne peut représenter ou avoir accès à elle seule à l'ensemble de la (ou des) communauté(s) trans*. Un organisme qui intègre les personnes trans* à tous les échelons sera mieux placé pour prendre en considération la gamme complète des perspectives et enjeux trans*. Il n'aura pas besoin de conseils externes pour savoir comment réaliser son travail de manière inclusive à l'égard des personnes trans*.

Idées d'actions

- Effectuez un inventaire ou une évaluation de la participation trans* à tous les échelons de votre organisme. Identifiez les domaines où l'implication trans* devrait être rehaussée.
- Si vous avez des personnes trans* aux échelons « inférieurs » de votre organisme, mais pas dans vos instances décisionnelles, envisagez de les recruter et de les former en vue d'une implication aux échelons supérieurs.
- Si votre organisme se fie principalement à une seule personne trans* pour fournir de l'information ou organiser des programmes, envisagez de créer un « comité consultatif trans* » ou un « comité de services trans* » (selon ce qui est le plus approprié à votre travail) pour impliquer un plus grand nombre de personnes trans* dans le travail de votre organisme. Cela vous permettra de continuer d'inclure la voix de cette personne, tout en augmentant le nombre de voix trans* qui donnent du feedback à l'organisme.



RECRUTER UN VASTE ÉVENTAIL DE PERSONNES TRANS*

La communauté trans* est diversifiée et a de multiples facettes : elle inclut des personnes de tous les âges, races, classes sociales, ethnicités, capacités et orientations sexuelles. De plus, il y a des personnes trans* de femme à homme, d'autres d'homme à femme, certaines qui ne s'identifient ni à l'un ni à l'autre, et d'autres encore qui vivent à temps partiel dans la peau d'un genre ou d'un autre.

En raison de ces diverses facettes, vos efforts de proximité doivent être variés. Le travail vers une intégration complète n'est jamais terminé. Vous devez travailler continuellement au recrutement de participants trans*. Le fait de joindre un segment de la communauté trans* ne veut pas dire que vous joignez l'ensemble de la communauté trans*.

L'absence de personnes trans* impliquées dans votre organisme ne devrait pas être interprétée comme signifiant que les personnes trans* ne sont pas intéressées ou n'ont pas besoin de vos services. Cela signifie tout simplement que vous avez plus de travail à faire pour les repérer, les impliquer et leur offrir des services. Le plus difficile est souvent de joindre les quelques premiers membres d'un groupe marginalisé, car il n'y a pas encore personne qui leur ressemble dans votre organisme.

Les organismes sont parfois frustrés, car ils invitent des personnes trans* à participer mais aucune ne se présente. Des personnes trans* sont beaucoup plus susceptibles de se présenter si votre organisme s'est montré présent, a prêté des ressources à leurs événements et projets, et les a appuyés.

Idées d'actions

- Faites une recherche sur Internet : saisissez le nom de votre ville ou province et le terme « transgenre », même si vous l'avez déjà fait par le passé. De nouveaux groupes pourraient s'être ajoutés depuis votre dernière recherche, et les groupes existants pourraient avoir renouvelé leur leadership ou leurs programmes.
- Communiquez avec les dirigeants de ces groupes pour les informer de vos programmes et solliciter leurs idées et rétroactions. Mais ne limitez pas vos contacts aux dirigeants; votre objectif est de collaborer avec eux pour élargir votre rayonnement. Une réunion en personne est plus efficace que des correspondances par courriel.
- Sollicitez les commentaires directs de personnes trans* de votre communauté, au sujet de vos programmes et services. Cela pourrait prendre la forme d'un sondage, d'une discussion de groupe ou de conversations directes. Écoutez et recevez le feed-back.
- Organisez un événement spécial pour attirer un grand nombre de personnes trans*, pour vous aider à atteindre votre masse critique.
- Appuyez des événements trans* dans votre communauté, en y assistant, en fournissant un service ou en étant commanditaire, et profitez de l'occasion pour écouter les participants.
- Communiquez avec des fournisseurs de services et demandez-leur la permission de distribuer du matériel dans leurs bureaux. Sollicitez leurs idées pour savoir comment joindre ou desservir leurs clients trans*.
- Soyez au courant des lois ou d'autres initiatives de politiques publiques qui ont un impact sur les personnes trans*. Adoptez des mesures pour avoir une influence positive sur ces politiques.



CRÉER UN ENVIRONNEMENT ACCUEILLANT

Lorsque les gens entrent dans votre édifice, visitent votre site Internet ou lisent votre dépliant, ils commencent à évaluer – consciemment ou non – si vous les accueillez vraiment.

Vous pouvez créer un espace sécuritaire et positif en améliorant votre environnement physique et verbal ainsi que votre matériel de communications.

Des affiches inclusives à l'égard des personnes trans*, sur les murs, et des notes pertinentes à ces personnes sur un babillard sont des signes d'un milieu inclusif.

Occupez-vous des enjeux de sécurité du mieux que vous le pouvez, en offrant des endroits sécuritaires et bien éclairés pour le stationnement, les réunions, etc. La sécurité est une préoccupation importante pour plusieurs personnes trans*.

La présence de salles de toilette pour tous les genres lance un message clair concernant l'inclusion trans*. En plus d'aider les personnes trans*, des toilettes pour tous les genres rendent votre environnement plus accessible aux personnes ayant besoin de l'assistance d'une personne d'un autre genre, aux toilettes, comme les enfants accompagnés de parents, les personnes handicapées et les aînés accompagnés d'un soignant.

- Si vous avez des cabinets de toilette distincts, convertissez-les en cabinets de toilette pour tous les genres.
- Si vous avez des salles de toilettes communales, convertissez-les toutes (ou certaines) en toilettes pour tous les genres.
- Placez des écriteaux clairs sur les portes des toilettes pour tous les genres. Si vous avez des salles de toilettes pour hommes et d'autres pour femmes, placez un écriteau sur la porte, indiquant que les gens sont libres d'utiliser la toilette de leur choix.
- Si une personne s'oppose à la présence d'une personne trans* dans une salle de toilette, il est absolument crucial que vos employés précisent clairement que toutes les toilettes sont accessibles à tout le monde. Il est inacceptable que des personnes trans* se voient refuser l'accès à une salle de toilette ou y soient harcelées.

Si vous offrez des séances d'exercices ou d'autres activités pour lesquelles les participants pourraient avoir besoin de se changer de vêtements, vous pouvez envisager la possibilité de vestiaires privés.

Idées d'actions

- Désignez des toilettes et des vestiaires pour tous les sexes et créez les écriteaux nécessaires.
- Modifiez vos dépliants, sites Internet, formulaires et autres documents écrits de manière à inclure les personnes trans* de façon claire, visible et respectueuse.
- Évaluez votre matériel de formation pour faire en sorte que tous les conférencier(ère)s sachent comment aborder les questions comme les pronoms, les références au genre et les salles de toilettes. Donnez le même matériel aux conférencier(ère)s invité(e)s, aux animateurs, etc.

Les personnes qui pratiquent le travestisme pourraient être mal à l'aise – pour de très bonnes raisons – de se rendre à vos événements et d'en repartir habillées de vêtements généralement associés à un sexe différent. Il en va de même pour les personnes qui vivent à temps partiel selon un autre genre ou qui sont en processus de transition. Le fait d'offrir aux clients un endroit où ils peuvent changer leur présentation de genre démontre un environnement accueillant et conçu pour les personnes trans*. Vous pouvez désigner une salle comme vestiaire et indiquer dans vos invitations que cette option est offerte aux personnes qui souhaitent se changer avant l'événement ou le programme. Il peut également être utile de placer des miroirs dans le vestiaire.

Le langage peut créer un espace inclusif à l'égard des personnes trans* ou à l'inverse priver des gens d'un milieu sûr. Lorsque des individus se réunissent pour un événement, les organisateurs devraient donner dès le début aux communications un ton inclusif à l'égard des personnes trans*.

Dans les allocutions (par exemple lors d'annonces), indiquez l'emplacement des toilettes pour tous les genres et/ou précisez que les personnes trans* sont libres d'utiliser la toilette de leur choix.

Ne présumez pas du genre d'une personne. Par exemple, si vous appelez une personne dans un groupe, identifiez-la par ses vêtements (par exemple, « la personne avec la chemise bleue » au lieu de « la dame avec la chemise bleue »). De la même façon, évitez les titres comme « Monsieur » et « Madame », à moins d'être certain de l'identité de genre de la personne.

Évaluez vos dépliants, votre site Internet, votre liste de programmes et vos formulaires. Il est important qu'ils communiquent clairement la présence de personnes trans* dans votre organisme.



RÉPONDRE AUX PRÉJUGÉS

La transphobie est la peur, le malaise, le mépris ou l'aversion à l'égard des personnes trans* et/ou ayant des identités ou expressions de genre non traditionnelles. Elle peut se manifester de façon évidente par des blagues anti-trans* ou des propos méprisants sur l'identité d'une personne trans*, ou de façon plus insidieuse par le mauvais usage de pronoms (il, elle, etc.).

Quel que soit le raisonnement – personnel, culturel ou politique – derrière un biais contre les personnes trans*, il faut y voir.

Le manque de compréhension devrait être appelé par son vrai nom : transphobie. Les individus méprisants doivent être éduqués au sujet des personnes trans*. Diverses interventions à petite ou à grande échelle peuvent être requises : une personne pourrait avoir besoin d'une éducation individuelle; le conseil d'administration, d'une formation sur les enjeux trans*; et le personnel, d'une formation sur les attitudes respectueuses; ou il pourrait être nécessaire de développer de nouvelles politiques. Le seul acte réellement répréhensible est celui de fermer les yeux.

Idées d'actions

- Lisez des livres sur les personnes et expériences trans*. Il existe des livres amusants et d'autres plus sérieux, mais peu importe celui que vous choisissez, vous deviendrez plus à l'aise avec les personnes et les enjeux trans*, et vous commencerez à vous défaire de préjugés inconscients.
- Intégrez des programmes éducatifs sur les personnes trans* ou une formation plus officielle sur les enjeux trans* dans votre organisme.

- Offrez une formation continue sur la diversité et assurez-vous d'y inclure la sensibilité aux enjeux trans* et d'aborder le spectre complet de la diversité dans votre communauté.
- Lorsque vous entendez une remarque transphobe, parlez-en à la personne pour l'éduquer, ou assurez-vous que l'organisme y voit. Appuyez les membres de votre organisme qui dénoncent le langage et les gestes transphobes.
- Élaborez une politique sur l'usage des pronoms, y compris de l'information sur les manières de corriger les erreurs et de renseigner vos collègues sur les pronoms de leurs pairs. Assurez-vous que tous les employés, bénévoles et membres du conseil d'administration connaissent la politique et sa raison d'être.



RECONNAÎTRE LES ERREURS PASSÉES CONCERNANT L'INCLUSION DES PERSONNES TRANS*

À plusieurs égards, des organismes qui ont admirablement bien servi les communautés LGBTQ n'ont pas été inclusifs des personnes trans* ou ont même eu une attitude anti-trans*, par le passé. Par exemple : un comité d'action politique a appuyé une loi ou une politique protégeant uniquement les personnes LGBTQ contre la discrimination; un centre a interdit aux femmes trans* de participer aux réunions d'un groupe de soutien pour femmes; une association sportive a dit à des personnes trans* qu'elles devaient compétitionner selon le genre qui leur a été assigné à la naissance; un organisme de santé a organisé un événement où l'artiste invité s'est montré insensible aux personnes trans*; ou encore, un organisme à but non lucratif a fermé les yeux lorsque des employés ont créé un milieu hostile pour un collègue en transition.

Un organisme peut réparer des relations brisées et devenir entièrement inclusif des personnes trans* en reconnaissant sa responsabilité pour ses erreurs, en adoptant des mesures pour créer un environnement accueillant, et en faisant preuve d'intégrité à l'égard des communautés trans*.

Idées d'actions

- Rencontrez des leaders de la communauté trans* pour reconnaître vos gestes antérieurs et présenter des excuses.
- Demandez aux leaders et aux membres de la communauté trans* quelles mesures correctives seraient utiles, selon eux, puis appliquez-les tel qu'approprié.
- Développez un plan général de mesures correctives en réponse aux erreurs passées, et des mesures pour prévenir tout dommage futur à votre relation avec les communautés trans*.
- Créez une politique organisationnelle officielle sur l'inclusion des personnes trans*.
- Créez des conseils consultatifs trans* pour faciliter le changement. Embauchez des personnes trans* comme consultantes dans un processus de transformation.



AVOIR DES PROGRAMMES ET SERVICES INCLUSIFS DES PERSONNES TRANS*, ET APPUYER DES POLITIQUES PUBLIQUES INCLUSIVES DE CES PERSONNES

Dans notre société, le nombre d'endroits où les personnes trans* – en particulier celles qui sont visibles et affirmées – peuvent aller, être elles-mêmes et se sentir en sécurité est limité. Votre organisme peut faire augmenter ce nombre, par chaque programme inclusif qu'il offre aux personnes trans*, chaque groupe qu'il parraine et chaque élément de législation pour les droits trans* qu'il appuie.

Les programmes que vous offrez et les manières dont vous y impliquez les gens peuvent faire toute la différence. Il existe un besoin de programmes spécifiques aux personnes trans*, et ces personnes veulent participer à d'autres programmes également.

Les personnes trans* pourraient vouloir rencontrer d'autres individus qui comprennent et partagent leurs expériences. Il y a des questions particulières qu'elles pourraient vouloir poser à d'autres personnes comme elles, et des sujets de conversation qui sont plus appropriés ou qu'elles pourraient se sentir plus à l'aise d'aborder dans ce contexte. Par conséquent, les personnes trans* veulent des programmes spécifiques aux enjeux trans* qui répondent à leurs besoins.

Comme tout le monde, les personnes trans* ont divers besoins qui peuvent évoluer au fil du temps. Des programmes spécifiques aux enjeux trans* pourraient inclure un groupe pour les personnes qui s'identifient nouvellement comme étant trans* ainsi que des sujets d'intérêt pour celles qui s'affirment depuis plus longtemps.

Des personnes trans* qui font partie d'un autre groupe que vous servez (p. ex., HRSB, personnes africaines, caraïbéennes ou noires, personnes qui s'injectent des drogues, etc.) pourraient approcher votre organisme sur la base de cette identité plutôt que de leur identité trans*.

Si vous offrez un groupe de discussion littéraire pour les hommes gais ou un groupe social pour femmes, réfléchissez à des façons de communiquer que les hommes gais trans* qui s'intéressent à la littérature ou les femmes trans* sont bienvenus dans ces groupes.

Idées d'actions

- Réalisez une évaluation des besoins de la communauté trans* locale. Déterminez les services et programmes que les personnes trans* veulent ou dont elles ont besoin, dans votre communauté.

- Créez des programmes et des services qui abordent les besoins uniques des personnes trans*. À la lumière de votre évaluation des besoins et des commentaires de membres de la communauté, développez des programmes spécifiques aux enjeux trans*.
- Assurez-vous que les personnes trans* savent qu'elles sont bienvenues dans tous les programmes.
- Examinez toutes vos politiques et procédures internes et assurez-vous qu'elles sont inclusives des personnes trans*. Évaluez chaque politique en fonction de l'inclusion des personnes trans*. Éliminez toute politique qui évoque le statut chirurgical ou hormonal.
- Appuyez des politiques publiques qui protègent les personnes trans* contre la violence et la discrimination. Développez des politiques organisationnelles qui énoncent clairement votre engagement à appuyer uniquement des lois LGBT inclusives des personnes trans*.



COMPRENDRE LES EXPÉRIENCES TRANSGENRES

Afin de travailler efficacement avec les personnes trans*, il est important de se renseigner sur leurs expériences. Familiarisez-vous avec la terminologie que les personnes trans* utilisent pour parler d'elles-mêmes et apprenez à utiliser les bons noms et pronoms.

Les alliés des personnes trans* ne devraient pas s'attendre à ce que celles-ci leur apprennent tout ce qu'ils doivent savoir au sujet des enjeux qui les touchent. En plus de parler à des personnes trans*, lisez des livres, consultez des sites Internet et visionnez des documentaires. Tenez-vous au courant des articles de journaux et des initiatives législatives.

Le fait d'être trans* peut constituer (ou non) le facteur le plus déterminant dans la vie d'une personne. Par moments, par exemple en période de transition, cet enjeu pourrait être omniprésent. À d'autres moments de leur vie, les personnes trans* pourraient ne penser que rarement au fait qu'elles sont trans*.

Lorsqu'une personne vous révèle qu'elle est trans*, il est impoli de lui poser des questions sur ses antécédents médicaux, ses chirurgies ou ses organes génitaux, à moins que vous ayez une raison importante de le faire (par exemple, si vous êtes un professionnel médical et que vous traitez un patient ayant une blessure à l'aîne).

Les personnes trans* vivent dans un monde où la transphobie, la discrimination et la violence anti-trans* sont prévalentes. Pour une personne visiblement trans*, le simple fait de marcher dans la rue peut mettre sa vie en danger. De plus, elle pourrait craindre – sur la base d'expériences vécues – de ne pas être protégée par la police ou de ne pas être traitée adéquatement par des travailleurs médicaux d'urgence. Les organismes inclusifs des personnes trans* peuvent leur offrir des lieux sûrs et d'acceptation, dans un monde trop souvent hostile.

Il est important de ne pas considérer les personnes trans* comme des victimes, mais de reconnaître l'impact néfaste de la transphobie.

Idées d'actions

- Écoutez les personnes trans* raconter leurs histoires – en personne ou par le biais d'un livre, d'un documentaire ou d'un blogue. Envisagez de multiples perspectives trans*, en réfléchissant aux différentes façons dont les personnes partagent leurs histoires uniques.
- Familiarisez-vous avec les divers termes pertinents aux enjeux trans* et leur signification. Assurez-vous que votre organisme utilise une terminologie adéquate.
- Défendez les droits des personnes trans*. Soyez un allié.
- Dénoncez tout stéréotype ou préjugé que vous entendez au sujet des personnes trans*. Confrontez les préjugés et les mythes anti-trans*, lorsque vous en entendez, en communiquant les faits exacts que vous avez appris.
- Dites aux enfants dans votre vie qu'il est correct d'être soi-même, peu importe comment on exprime son genre.



COMPRENDRE SON RÔLE D'ALLIÉ

La huitième clé pour devenir un organisme inclusif des personnes trans* est d'être un regroupement de personnes qui sont des alliés trans*. Un allié trans* est une personne qui a pris le temps de comprendre l'expérience trans* et qui prend personnellement la responsabilité de faire en sorte que les actions de l'organisme soient inclusives des personnes trans*. Un allié trans* ne fait pas seulement parler de l'inclusion; il passe à l'action, en utilisant son privilège en tant que personne cisgenre pour susciter des changements. De plus, un allié dénonce la transphobie.

Être un allié implique aussi de faciliter les objectifs et l'ordre du jour de la communauté trans*, sans exercer d'influence indue sur le contenu de l'ordre du jour.

Idées d'actions

- Parlez avec les personnes trans* impliquées dans votre organisme ou dans la communauté, pour savoir comment elles aimeraient travailler aux enjeux trans*. Veulent-elles que vous dirigiez les efforts ou suiviez les leurs?
- Utilisez votre pouvoir en tant que personne non trans* pour répondre à un problème d'inclusion des personnes trans* dans votre organisme. Observez ce que vous ressentez, et si on vous écoute ou non, en partie parce que vous n'êtes pas trans*.
- Dressez une liste de toutes les choses que vous changeriez dans votre organisme pour le rendre plus inclusif des personnes trans*. Abordez-les une après l'autre.



ADOPTER DES PRATIQUES D'EMBAUCHE ÉQUITABLES

Quelles que soient les lois sur les droits de la personne dans votre province/territoire, nous recommandons à tous les organismes d'adopter des pratiques assurant l'équité de tous les employés en milieu de travail.

L'organisme, ses employés et son conseil d'administration devraient s'engager collectivement à respecter des politiques sur la non-discrimination qui incluent l'identité de genre et l'expression du genre. Ces politiques devraient être incluses dans le manuel des employés.

Chaque offre d'emploi devrait inclure un énoncé sur la non-discrimination comme celui-ci : « Notre organisme appuie l'équité en matière d'emploi. Nous encourageons les minorités visibles, les personnes trans* et les personnes vivant avec le VIH à postuler. »

Gardez à l'esprit qu'un candidat trans* pourrait être connu sous un autre nom par un employeur antérieur ou par ses références, et que certains employeurs antérieurs pourraient donner de mauvais commentaires en raison de leur propre transphobie.

Si un nouvel employé a une présentation non conforme au genre, vérifiez quels pronoms il utilise et adoptez-les. Par exemple, vous pourriez envoyer un courriel disant : « Souhaitons la bienvenue à Pat Freeman parmi notre équipe. Elle nous apporte une vaste expérience et nous sommes heureux de la compter parmi nous. » Cela indique aux gens quels pronoms utiliser, sans trop en faire un plat.

Les personnes trans* ne s'affirment pas toutes; parlez avec votre nouvel employé, pour savoir si cette information devrait être partagée ou non avec les autres employés ou les clients.

Apprenez à appuyer les employés en transition dans votre milieu de travail (voir « Travailleuses et travailleurs en transition »², Congrès du travail du Canada).

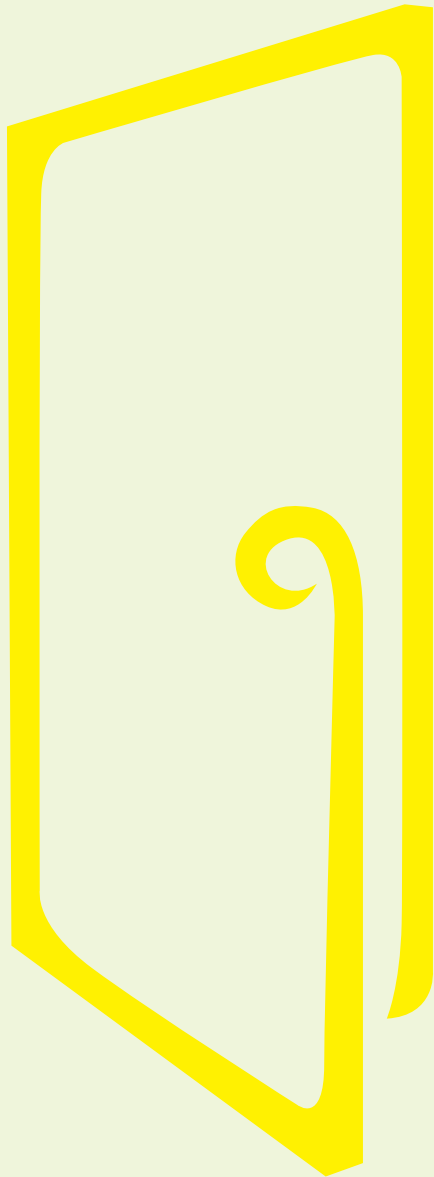
Si vous avez un code vestimentaire ou des normes concernant l'habillement – par exemple, pas de jeans ou de pantalons courts – ces règles devraient s'appliquer équitablement à tous les employés, peu importe leur genre ou leur identité ou expression de genre.

Si le port d'uniforme est requis, les employés devraient avoir accès à un lieu sûr et privé pour se changer.

Idées d'actions

- Examinez vos pratiques d'embauche et vos manuels des employés afin qu'ils répondent aux besoins des travailleurs trans*. Collaborez avec d'autres organismes qui ont déjà abordé la question, si vous avez besoin d'idées. Assurez-vous de tenir compte des enjeux liés à la confidentialité et à la non-discrimination.
- Lorsque votre organisme embauche, assurez-vous d'annoncer l'offre d'emploi dans les communautés trans* de votre région. Affichez vos offres d'emploi sur des babillards trans*.
- Obtenez des renseignements exacts sur les soins de santé pertinents aux personnes trans* couverts par votre régime d'assurance. Évaluez si cela est suffisant pour offrir aux employés trans* le même degré de soins qu'aux autres employés. Si ce n'est pas le cas, développez un plan de mesures correctives.
- Lors de l'évaluation des employés et de la planification organisationnelle, tenez compte de l'efficacité à joindre la communauté trans*.
- Si nécessaire, développez des politiques sur le partage de chambres d'hôtel qui répondent aux besoins des employés trans*.

² http://www.congresdutravail.ca/sites/default/files/workers_in_transition_guide_-_fr_-_web.pdf



La Boîte à outils trans : ressources pratiques pour les organismes communautaires* a été développée par Sue Scruton et Kim Thomas, de la Société canadienne du sida, et par les membres de son Comité consultatif communautaire trans* :

Ash Arsenault

Kendra Berg

Gabrielle Bouchard

Amber Cauley

Amanda Jetté Knox

Jay Jonah

Michelle Leard

Jesiah MacDonald

Devan Nambiar

Mikayla Schultz

Evan Taylor

Ann Michelle Teve