

**Groupe de travail du CTC
sur la solidarité et la fierté**

**Questions relatives
aux personnes trans :
Perspective syndicale**

Le Groupe de travail sur la solidarité et la fierté du Congrès du travail du Canada s'occupe depuis longtemps du problème de la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression sexuelle. Pendant la Conférence « Solidarité et fierté » de 1997, bon nombre de délégués et déléguées ont vigoureusement soutenu que le CTC devait défendre les droits des travailleurs et travailleuses transgenres.

À la suite de la conférence, le Groupe de travail a entamé son travail sur les questions relatives aux personnes transgenres, reconnaissant qu'il avait besoin de l'apport, de l'information et de l'aide des militantes et militants transgenres pour définir le rôle du mouvement syndical. Nous avons convenu qu'il traiterait des questions de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression sexuelle.

Depuis, le Groupe de travail sur la solidarité et la fierté a tenu des réunions avec des militantes et militants « trans » de partout au Canada. Il a tenu de nombreuses réunions, tables rondes et discussions; examiné d'importants énoncés de politique; et réservé une partie de chacune de ses réunions à une discussion sur les membres transgenres. Les questions relatives aux personnes « trans » étaient au coeur de la deuxième conférence « Solidarité et fierté » du CTC, tenue en 2001, à l'occasion de laquelle les délégués et déléguées « trans » ont fait d'importantes recommandations. Le mouvement syndical a aussi pris d'importantes initiatives, y compris la présentation de plusieurs résolutions à l'Assemblée statutaire du CTC de 2002 et d'importants changements sur les plans légal et juridique.

Au début de 2001, le Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté a produit et distribué le *Document de travail au sujet des personnes transgenres*, a élargi la communication et le dialogue et a demandé l'apport direct de militants et militantes « trans » de nos syndicats et de nos communautés. La réponse a été énorme et constructive : des personnes et des groupes des quatre coins du Canada et du Québec ont fait des suggestions et apporté des éclaircissements.

Par conséquent, nous avons modifié notre document de travail pour produire le présent document, intitulé *Questions relatives aux personnes « trans » : Perspective syndicale*. Il vise à élargir les efforts, la sensibilisation, les débats et la discussion pour englober l'ensemble des syndicalistes et les militantes et militants gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT) de nos communautés.

Nous espérons que les militants et militantes des droits de la personne et les groupes visés par les mesures d'équité pourront utiliser ce document à des fins de sensibilisation et d'élaboration de politiques et qu'ils continueront de nous aider à l'améliorer. Les membres du Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté sont à la disposition de votre groupe pour l'aider à faciliter la discussion sur les questions relatives aux personnes transgenres. Pour obtenir de plus amples renseignements ou parler aux membres de notre Groupe de travail, veuillez communiquer avec le Service de la condition féminine et des droits de la personne du CTC.

Nous vous remercions de prendre le temps de lire ce document et d'agir pour faire avancer ce dossier.

En toute solidarité,

*Le Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté
2003*

Introduction

« C'est anormal. C'est contre nature. Et c'est un affront à Dieu Tout-Puissant. »

Ces paroles ont été prononcées pour contester le droit de vote des femmes. Aujourd'hui, quiconque entend ces mots suppose qu'ils s'appliquent aux gais, lesbiennes ou personnes bisexuelles ou transgenres.

La discrimination envers les gais, lesbiennes et personnes bisexuelles et transgenres est enracinée dans le sexisme et les stéréotypes sexuels. Les GLBT ne correspondent pas à la norme. Dans le cas des gais et lesbiennes, c'est parce qu'ils ne sont pas attirés par des personnes du sexe opposé. Dans le cas des personnes transgenres, c'est parce que leur identité sexuelle n'est pas celle qui est associée à leur sexe biologique.

Si l'orientation sexuelle désigne l'attirance d'une personne par les hommes, les femmes ou les deux, l'identité sexuelle correspond au sentiment qu'a une personne d'être un homme ou une femme. La personne transgenre n'est pas à l'aise avec son identité sexuelle biologique ou celle que la société lui a attribuée; elle la rejette ou elle l'exprime de façon non conventionnelle. Elle peut être gai, lesbienne, bisexuelle ou hétérosexuelle; il n'y a pas de rapport direct entre l'identité et l'expression ou l'orientation sexuelle.

Il y a des personnes transgenres dans tous les secteurs sociaux et toutes les races, les classes, les cultures et les orientations sexuelles. Les statistiques varient selon les définitions employées, mais on estime qu'il y a une personne transgenre sur 24 hommes (37 000) et sur 103 femmes (150 000). Environ un homme adulte sur 30 000 et une femme adulte sur 100 000 demandent une intervention chirurgicale pour changer de sexe. Même ces statistiques sont probablement une sous-représentation du nombre des personnes transgenres, puisqu'il y en a tellement qui gardent leur identité transgenre secrète.

En plus, ces données sont représentatives de la population définie comme transsexuelle sur le plan médical, c'est-à-dire les personnes qui ont changé de sexe ou qui sont sur le point de le faire et, par conséquent, ont retenu l'attention du personnel de la santé qui a pu les dénombrer. Il existe un nombre beaucoup plus grand de personnes qui changent de sexe sans le faire sur le plan chirurgical, soit parce qu'elles ne veulent pas le faire, soit parce qu'elles n'en ont pas les moyens. En plus, il existe un nombre encore plus grand de « drag queens », de « drag kings », de personnificateurs et de non-conformistes sexuels qui n'assument pas à plein temps le sexe autre que celui qui leur est attribué à la naissance. Il est pratiquement impossible d'estimer le nombre de personnes qui font partie de cette définition large du terme.

Le mouvement syndical apporte son soutien et participe à la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en faisant des pressions politiques pour que la législation soit modifiée, en négociant des prestations pour les conjointes et conjoints du même sexe et en assurant une représentation aux membres lesbiennes et gais au sein des structures syndicales. Dans ce document, nous examinons le rôle que nous sommes appelés à jouer dans la lutte pour mettre fin à la discrimination fondée sur

l'identité ou l'expression sexuelle.

Pourquoi le mouvement syndical devrait-il défendre la cause des travailleurs et travailleuses transgenres?

- ▭ Les syndicats ont la responsabilité légale et morale de défendre tous leurs membres.
- ▭ Les syndicats ont toujours défendu les droits à l'égalité des travailleurs et travailleuses et négocié en leur nom.
- ▭ Les personnes « trans », qu'ils soient syndiqués ou non, sont des travailleurs et des travailleuses, des syndicalistes et des membres de notre mouvement. Ils sont particulièrement exposés à la discrimination et au harcèlement au travail et ailleurs.
- ▭ Les syndicats ont la responsabilité de lutter pour assurer le respect des droits de la personne dans l'intérêt de tout le monde, car le tort fait à l'un ou à l'une d'entre nous est un tort fait à tous.
- ▭ Il est important d'apporter une attention particulière à la discrimination contre les personnes « trans »; il existe des liens importants entre la transphobie et d'autres formes de discrimination telles que le sexisme, l'hétérosexisme et le racisme. En faisant la promotion de la diversité, de l'égalité et de l'inclusivité des sexes, tout le monde aura une plus grande liberté; les personnes « non-trans » bénéficieront de la diversité et de l'équité entre les sexes autant que les personnes « trans ».
- ▭ Les syndicats ont l'influence sociale nécessaire pour aider les minorités engagées dans les luttes à obtenir des protections juridiques.
- ▭ Les syndicats ont le pouvoir qu'il faut pour faire face à la discrimination et promouvoir l'assentiment collectif parmi les membres des syndicats et au sein de la communauté.

Qui sont les personnes transgenres?

Il y a un manque de connaissances et des malentendus très répandus au sujet des personnes transgenres. Bien que de vastes discussions et débats se poursuivent dans les communautés « trans » sur les définitions, nous considérons utile de fournir certaines explications clés.

L'un des grands mythes de notre culture veut que tous les enfants puissent être identifiés à la naissance en tant que « mâle » ou « femelle » (sexe biologique), qu'ils grandissent tous en faisant preuve d'un comportement « féminin » ou « masculin » (identité sexuelle publique), qu'ils vivent en tant que « femme » ou « homme » (rôle sexuel social) et qu'ils marient une femme ou un homme

(orientation affective hétérosexuelle); mais la réalité est tout autre. Peu de gens s'accordent sur les raisons profondes de cette réalité, mais, en vérité, de nombreuses personnes ne correspondent pas à cette idée simpliste de la destinée biologique des sexes.

(Citation du document de travail d'octobre 1999 de la Commission ontarienne des droits de la personne qui s'intitule *Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle*)

Le terme « transgenre », utilisé ici comme générique, désigne les personnes qui ne se sentent pas à l'aise avec leur sexe biologique et qui le rejettent, en tout ou en partie, c'est-à-dire les transsexuels, les travestis, les intersexués, les « travelos » et peut-être aussi les personnificateurs féminins. Il importe de souligner le fait que chacun de ces groupes vit la discrimination différemment au sein de la société. En fait, le terme « transgenre » est un moyen rapide de regrouper une grande variété de personnes et de réalités. Toutefois, l'utilisation d'un terme unique ne doit pas signifier que les besoins ou les questions relatives aux droits de la personne sont identiques pour toutes les personnes concernées.

(Citation du document de travail d'octobre 1999 de la Commission ontarienne des droits de la personne qui s'intitule *Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle*)

Le terme « transgenre » a un sens large qui englobe les travestis, les personnes intersexuées et transsexuelles et celles qui vivent une grande partie de leur vie avec une identité sexuelle autre que celle du sexe qui leur est attribué à la naissance. En général, une personne transgenre manifeste un sentiment du moi et les caractéristiques physiques ou l'expression personnelle, ou les deux, qui sont couramment associés à un sexe autre que celui qui lui a été attribué à la naissance.

(Traduction d'une citation de l'ouvrage de la Human Rights Campaign des États-Unis qui s'intitule *Transgenderism and Transition in the Workplace*)

« Transgenre », « transgenderiste » ou « trans » sont des termes pratiques pour désigner les concepts exprimés dans la description suivante : « toute personne dont l'anatomie, l'apparence, l'identité, les convictions, les traits de personnalité, les manières ou le comportement diffèrent ou sont jugés comme différant des normes sociales dominantes quant au sexe ».

Le terme contemporain « transgenre » a commencé à être utilisé vers le milieu des années 1990 par les membres de la base de la communauté des personnes à identité sexuelle différente. À la différence du terme « transsexuel », il ne pose pas

de diagnostic médical ou psychiatrique.

Selon l'usage actuel, « transgenre » est un terme général servant à décrire un vaste éventail d'identités et d'expériences, y compris sans y être restreint les transsexuels préopératoires, postopératoires et non opérés, les travestis et travesties (également appelés « drag queen » ou « drag king »), les personnes intersexuées, et les hommes et femmes, quelle que soit leur orientation sexuelle, dont l'apparence ou les caractéristiques sont jugées atypiques sur le plan sexuel.

Au sens le plus large, « transgenre » désigne quiconque a une identité ou un comportement différant de la norme sexuelle stéréotypée. Cela comprend les personnes qui ne s'identifient pas comme étant transgenres mais qui sont jugées l'être par les autres et qui, par conséquent, font l'objet de la même oppression et de la même violence physique que les personnes qui s'identifient à l'un des groupes susmentionnés. On parle aussi de « non-conformistes sexuels ».

(Traduction d'un extrait de l'ouvrage intitulé *Transgender Equality: A Handbook for Activists and Policy Makers* du Policy Institute of the National Gay and Lesbian Task Force des États-Unis)

Quels sont les problèmes des travailleurs et travailleuses transgenres?

Les travailleurs et les travailleuses « trans » font l'objet de discrimination dans la communauté et au travail. Cette discrimination directe et indirecte se manifeste par exemple par les propos méprisants, le refus de services médicaux, la privation de services, le harcèlement verbal et physique, et même l'agression physique.

Problèmes au travail :

Les employeurs refusent d'engager des personnes « trans » ou de leur donner une formation ou de l'avancement.

Les employeurs congédient des employés ou employées « trans » quand ils sont en transition ou quand ils affirment leur identité sexuelle (font savoir aux gens qu'ils sont transgenres).

Leurs supérieurs ou supérieures et leurs compagnons ou compagnes de travail raillent et isolent les personnes « trans », les agressent verbalement et physiquement et refusent de les appeler selon le nom et le sexe de leur choix.

L'utilisation des toilettes et des vestiaires appropriés ainsi que les uniformes et les codes vestimentaires appropriés.

L'accès aux congés nécessaires aux procédures médicales; l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pendant la transition.

La couverture médicale des dépenses liées à la transition et des dépenses régulières telles que celles du traitement hormonal de substitution.

La confidentialité des dossiers – changement de nom en fonction de l'identité choisie dans le cadre du régime de retraite, des régimes d'assurance-maladie, de l'a.-e., du RPC, etc.

Problèmes dans la communauté :

Les personnes transgenres sont fréquemment privées d'accès au logement et à des services et se font ridiculiser par des fournisseurs de services et d'autres clients ou clientes. Il n'existe pratiquement pas de toilettes appropriées.

La discrimination dans la vie personnelle comprend : l'abandon de la part d'amis ou de membres de la famille; l'exclusion des communautés culturelles et religieuses; la détresse liée à l'image corporelle; les pressions liées à la réussite; l'atteinte à l'honneur; l'intériorisation de la honte; les difficultés dans les rencontres, les relations et la sexualité; tendances suicidaires; abus d'alcool ou de drogues; violence dans les relations.

Les problèmes médicaux comprennent le refus de traitement, même contre des maladies n'ayant pas trait au fait d'être transgenre, le ridicule et les mauvais traitements infligés par des fournisseurs, l'incapacité d'obtenir des soins de santé courants ou suivis, et l'exclusion des procédures médicales nécessaires à la transition de la couverture des régimes d'assurance-maladie. Les services au cours de la transition sont limités, surtout à l'extérieur des grands centres urbains. Les communautés juridique et médicale doivent examiner la question de la chirurgie non demandée et le traitement hormonal d'enfants intersexués.

Au Canada, seuls les Territoires du Nord-Ouest ont adopté des lois sur les droits de la personne qui protègent explicitement les personnes

transgenres. Cette importante percée n'a pas encore été réalisée ailleurs au Canada. Les autres codes sur les droits de la personne n'accordent pas de protection contre la discrimination fondée sur « l'identité sexuelle », « l'expression sexuelle » ou l'« état de transition ». Les lois sur les droits de la personne prévoient que l'accès aux services tels que le logement, les services médicaux et sociaux et les activités récréatives ne doit pas être refusé pour des motifs discriminatoires. Or, les personnes « trans » se font refuser l'accès dans tous ces domaines sans avoir de recours juridique clair. Bien que des personnes « trans » aient eu gain de cause contre la discrimination en invoquant les motifs du « sexe » ou d'un « handicap », il serait nettement préférable que le terme « identité ou expression sexuelle » soit clairement énoncé.

L'attention nécessaire n'a pas encore été accordée aux autres problèmes juridiques liés au statut juridique en tant qu'homme ou femme tels que le mariage, le divorce, l'adoption, la garde d'un enfant, les héritages, les testaments, les fiducies et l'immigration.

Crimes haineux : les personnes transgenres font l'objet de crimes haineux violents. Aux États-Unis, «...bien que la violence à l'endroit des personnes transgenres n'ait compté que pour de 2 % à 4 % du total des cas signalés, les cas de violence à leur égard représentaient environ 20 % des meurtres de LGBT et à peu près 40 % du total des cas de brutalité policière » (rapport du National Gay and Lesbian Task Force). La violence à l'égard des personnes « trans » est répandue et brutale.

Les personnes « trans » qui sont le plus souvent victimes de crimes haineux sont les travailleuses et les travailleurs du sexe transsexuels ou transgenres. La plupart des cas de violence ne sont pas rapportés et ne font pas l'objet d'enquêtes, car le travail du sexe étant criminalisé, les relations avec la police sont pour le moins problématiques. L'Assemblée statutaire du CTC de 2002 a demandé au mouvement syndical d'examiner la situation et la question de la décriminalisation du travail du sexe, ce qui constituerait un pas vers l'amélioration de la vie des travailleurs et travailleuses du sexe, y compris les personnes « trans » qui travaillent dans ce secteur.

Que peut faire le mouvement syndical?

AU TRAVAIL

Nos syndicats ont la responsabilité de défendre tous leurs membres au travail. La convention collective est un instrument critique. Le fait de mettre la convention collective en application et de défendre les travailleurs et les travailleuses « trans » rend cet instrument efficace. La sensibilisation de nos membres et de nos employeurs est une autre tâche que nos syndicats sont en mesure d'accomplir.

Négocier des clauses de conventions collectives sur la protection :

1. interdire la discrimination fondée sur l'identité sexuelle, l'expression sexuelle et l'état de transition (les travailleurs et les travailleuses « trans » peuvent être protégés en vertu des clauses qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe ou sur le handicap, mais il est préférable d'adopter une clause interdisant expressément la discrimination fondée sur l'identité sexuelle)
2. inclure les travailleurs et les travailleuses transgenres dans les dispositions contre le harcèlement
3. s'assurer que tous les renseignements recueillis sur eux soient tenus confidentiels. C'est particulièrement important pour les travailleurs et les travailleuses transgenres qui ne veulent pas se dévoiler au travail
4. inclure les travailleurs et les travailleuses « trans » dans les dispositions sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en ce qui a trait aux congés pour des raisons médicales, à l'accès aux toilettes appropriées, aux uniformes, au code vestimentaire, etc.
5. négocier l'assujettissement à la couverture des régimes d'avantages sociaux des traitements médicaux nécessaires à la transition
6. adoption, par le syndicat et l'employeur, de congés payés pour l'éducation du personnel au sujet de la discrimination et d'autres questions ayant trait aux droits de la personne.

(À la York University, la section locale du SCFP qui représente les assistants et les assistantes à l'enseignement et les membres à temps partiel du corps professoral a négocié dernièrement une clause sur le congé de transition des personnes transsexuelles qui crée un précédent. Elle est ainsi rédigée : « L'employé ou l'employée qui présente une attestation de médecin confirmant qu'il a besoin d'un congé pour subir une intervention chirurgicale afin de changer de sexe ne verra pas diminuer sa rémunération pendant ce congé tant que la durée de celui-ci ne dépasse pas huit trente-cinquièmes de sa période d'assistance à l'enseignement. »)

Défendre les travailleurs et travailleuses transgenres :

- ↪ formation obligatoire en droits de la personne, y compris les problèmes auxquels doivent faire face les travailleurs et les travailleuses « trans », pour les dirigeants et dirigeantes et les déléguées et délégués syndicaux
- ↪ faire savoir à l'employeur que le syndicat défendra les travailleurs et les travailleuses « trans » contre toute discrimination à leur égard
- ↪ s'assurer que les statuts et règlements du syndicat prévoient une protection contre la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression sexuelle
- ↪ inclure les droits des personnes transgenres dans les droits de la personne qu'appuie le syndicat
- ↪ nommer des travailleurs et travailleuses « trans » aux comités du syndicat, y compris le comité des droits de la personne
- ↪ faire savoir aux membres que le syndicat défend les droits des travailleurs et travailleuses « trans ».

(Le tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a jugé qu'un syndicat avait fait preuve de discrimination à l'égard d'un membre transsexuel en ne le représentant pas convenablement. Le tribunal a ordonné au syndicat de verser au membre en question 5 000 \$ de dédommagement pour atteinte à la dignité et 1 000 \$ de compensation de rémunération perdue. Nos syndicats ont le devoir légal de représenter équitablement tous les membres et de ne pas agir de façon discriminatoire.)

Sensibiliser :

- ↪ inclure les questions relatives aux travailleurs et travailleuses transgenres dans la formation des déléguées et délégués syndicaux, les cours sur la négociation collective et les droits de la personne, etc., au palier local et dans l'ensemble du syndicat, y compris dans la formation au leadership du CTC, les cours du CTC et les cours d'hiver
- ↪ tenir des séances éducatives sur ces questions à l'intention des membres et des représentantes et représentants syndicaux
- ↪ inviter des militantes et des militants de la collectivité « trans » à parler aux membres à l'occasion des réunions du syndicat
- ↪ veiller à ce que les membres transgenres soient encouragés à participer aux réunions, aux comités et aux caucus du syndicat
- ↪ présenter dans le bulletin du syndicat des articles sur les luttes politiques livrées pour l'accès à l'égalité
- ↪ publier les positions du syndicat contre la discrimination et des nouvelles au sujet des mesures que le syndicat prend pour lutter contre la discrimination.

DANS LA COMMUNAUTÉ

Nos syndicats jouent un rôle très important et aident à façonner l'opinion publique en exerçant des pressions sur les gouvernements et en collaborant avec des groupes qui militent pour la justice sociale. Nous donnons le pas au mouvement des femmes, au mouvement de défense des services de santé et des services sociaux, à la lutte pour la justice sociale et à la lutte pour l'accès à l'égalité des lesbiennes et des gais, pour ne nommer que ceux-là. Notre mouvement peut mettre les capacités et les connaissances qu'il a acquises au cours des campagnes à ces égards au service de la lutte pour l'égalité et la dignité que livrent les personnes transgenres.

Action politique

- ↪ le mouvement syndical devrait exercer des pressions pour l'intégration de l'identité ou l'expression sexuelle aux motifs de distinction illicite prévus dans les lois sur les droits de la personne et faire connaître publiquement son appui
- ↪ apporter un soutien juridique et financier aux contestations judiciaires individuelles
- ↪ appuyer les initiatives en matière de santé publique pour répondre aux besoins des personnes « trans » de la rue
- ↪ participer à des campagnes de sensibilisation et de pressions
- ↪ appuyer les groupes de personnes transgenres qui donnent le pas à la lutte pour la reconnaissance des droits légaux et politiques de leur collectivité et collaborer avec eux, y compris les organisations et les projets des travailleurs et travailleuses du sexe et des jeunes « trans ».

Action publique :

- ↪ participer aux protestations et aux manifestations pour appuyer les personnes « trans »
- ↪ appuyer les activités menées par la collectivité des LGBT à l'occasion de la Journée de fierté
- ↪ faire passer dans les journaux communautaires des messages exprimant le soutien du syndicat.

Glossaire

Personne bisexuelle : Personne qui est attirée par les membres des deux sexes. Des études indiquent qu'environ 15% des membres de la population sont activement bisexuels.

Personne travestie : Personne qui porte des vêtements habituellement associés aux personnes du sexe opposé. Autrefois, le terme « travesti » était utilisé. Aujourd'hui, le terme familier est « drag queen » ou « drag king ».

TFH : Transition de femme à homme – homme transgenre ou homme « trans ». Terme utilisé pour marquer la direction de la transition du sexe féminin attribué ou biologique vers l'identité sexuelle masculine.

Gai : Homme qui est attiré par les hommes. L'homme gai préfère et choisit d'autres hommes sur les plans émotif, intellectuel et sexuel et se définit comme étant gai.

Expression sexuelle : Expression sexuelle publique en tant qu'homme ou femme, dans la façon de s'habiller, de se comporter ou de parler, expression qui ne correspond pas nécessairement au sexe attribué ou biologique.

Identité sexuelle : Caractéristiques associées à la perception intrinsèque de soi en tant qu'homme ou femme, qui peut différer de l'identité associée au sexe biologique.

Personne hétérosexuelle : Personne qui est attirée par les membres du sexe opposé.

Personne intersexuée : Personne qui est née avec les organes génitaux, complets ou partiels, des deux sexes ou avec des organes génitaux partiellement développés ou ambigus. Environ 4% des nouveaux-nés sont intersexués dans une certaine mesure.

Lesbienne : Femme qui est attirée par les femmes. La lesbienne est une femme qui préfère et choisit d'autres femmes sur les plans émotif, intellectuel et sexuel et qui se définit comme étant lesbienne.

THF : Transition de homme à femme – femme transgenre ou femme « trans ». Terme utilisé pour marquer la direction de la transition du sexe masculin attribué ou biologique vers l'identité sexuelle féminine.

Orientation sexuelle : Qualifie le choix de partenaires sexuels du même sexe, du sexe opposé ou des deux.

Personne transgenre : Désigne la personne qui ne se sent pas à l'aise avec l'identité sexuelle qui lui a été attribuée et qui la rejette, totalement ou partiellement. « Personnes transgenres » sert à décrire les transsexuels, les personnes travesties et les personnes intersexuées.

Personne transsexuelle : Personne qui ressent fortement et constamment qu'elle vit dans la peau du sexe erroné. Un transsexuel éprouve le besoin de vivre en tant que femme et une transsexuelle éprouve le besoin de vivre en tant qu'homme. Certaines personnes transsexuelles, mais non toutes, subissent un changement chirurgical de sexe. D'autres recourent à la thérapie hormonale.

Ressources

Organisations

Center for Gender Sanity, PO Box 30313, Bellingham WA 98228
(www.gendersanity.com)

FTM International, 5337 College Avenue # 142, Oakland CA 94618
(www.ftm-intl.org)

The International Foundation for Gender Education, PO Box 540229, Waltham, MA
02454-0229 (www.ifge.org)

Intersex Society of North America (ISNA), PO Box 31791, San Francisco, CA 94131
(www.isna.org)

Trans Alliance Society (coalition de la Colombie-Britannique), a/s 1170, rue Bute,
Vancouver (C.-B.) V6E 1Z6 (www.transalliancesociety.org)

Rapports

Finding Our Place: Transgendered Law Reform Project, rapport de projet commandité
par la Law Foundation of British Columbia et réalisé pour le compte de la High Risk
Project Society, 449, rue East Hastings, Vancouver (C.-B.), V6A 1P5.

*Systems Failure: A Report on the Experiences of Sexual Minorities in Ontario's Health
Care and Social Services Systems*, rapport établi par la Coalition pour les droits des
lesbiennes et personnes gaies en Ontario, C.P. 822, succursale A, Toronto, M4W 1G3.

Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle, Document de travail,
Commission ontarienne des droits de la personne, octobre 1999
(www.ohrc.on.ca/french/f_index2.htm).

Transgender Equality, A Handbook for Activists and Policymakers, The Policy Institute of
the National Gay and Lesbian Task Force, USA (121 West 27th Street, Suite 501, New
York, NY 10001, (www.nglftf.org))

Trans Inclusion Policy Manual for Women's Organizations, Julie Darke & Allison Cope,
pour le compte de Women/Trans Dialogue Planning Committee et la Trans Alliance
Society, Trans Alliance Society, a/s 1170 rue Bute, Vancouver (C.-B.) V6E 1Z6
(www.transalliancesociety.org)

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de lire ce document. Le Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté continue de s'intéresser à vos questions, à vos idées, à vos suggestions et à votre expérience sur la façon d'intégrer les questions relatives aux personnes « trans » dans le travail du mouvement syndical. N'hésitez pas à communiquer avec nous, à l'adresse suivante :

*Service de la condition féminine et des droits de la personne
Congrès du travail du Canada
2841, promenade Riverside
Ottawa (Ontario) K1V 8X7
Téléphone : (613) 521-3400, poste 281
Télécopieur : (613) 521-3113
Courriel : women&humanrights@clc-ctc.ca*