

Guide à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non-binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale

Créé par la Réseau de la Fierté à la fonction publique et le Comité d'action
sur l'identité et l'expression de genre en collaboration avec 47 autres
organismes fédéraux



Septembre 2023

Table des matières

Introduction	4
L'identité deux esprits	5
Naviguer dans la transition et l'expression de genre au travail	5
Embaucher et commencer à travailler	6
La transition au travail	9
Plans de transition	10
Informer vos collègues	11
Prise de congé pour des soins d'affirmation de genre	12
L'expression du genre au travail	12
Codes vestimentaires et uniformes	12
Codes vestimentaires spécifiques	13
Attributions et tâches	14
Accès à des salles de bain sécuritaires et inclusives	14
Faire face à la transphobie sur le lieu de travail	14
Connaître ses droits	15
Ce qu'il faut faire	17
Noms et marqueurs de genre	19
Changer votre nom dans la fonction publique	19
Changement de marqueur de genre (M/F/X)	21
Partager ses pronoms sur le lieu de travail	22
Informations complémentaires et considérations	23
Où mettre à jour votre nom et/ou votre marqueur de genre	25
Soins de santé adaptés au genre dans la fonction publique	26
Le régime de soins de santé de la fonction publique	26
Lacunes actuelles	30
Chirurgie et rétablissement	31
Ressources complémentaires	33
Annexe A : Modèle de plan de transition sur le lieu de travail	39
Annexe B : Lutte contre le harcèlement transphobe sur le lieu de travail	41
Annexe C : Étapes du changement de nom	43
Annexe D : Modèle de courriel pour informer vos collègues de votre changement de nom	44
Annexe E : Étapes de modification du marqueur de genre	45

Annexe F : Les pronoms dans les étapes de la signature du courrier électronique	45
Annexe G : Liste des toilettes inclusives dans les lieux de travail du GC	46

Introduction

Nous sommes ravis d'annoncer une étape importante dans la promotion de l'inclusivité et du soutien à tous les employés 2ELGBTQIA+ au sein de la fonction publique fédérale.

Le Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre (IEG) du Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) est fier de présenter ce guide complet à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité de genres au sein de la fonction publique fédérale. Cette ressource fait suite à la [lettre ouverte](#) que nous avons envoyée aux sous-ministres en mai 2023, les exhortant à prendre des mesures proactives pour soutenir les droits et le bien-être de notre communauté diversifiée.

Ce guide, élaboré par des employés deux esprits, transgenres, non binaires et de genre divers, partage nos connaissances collectives avec la communauté. Les alliés peuvent également le trouver utile.

Ce guide propose des informations, des conseils et des ressources précieuses pour que l'expérience se déroule sans heurts et avec le soutien de tous. Nous espérons qu'il apportera le soutien, les connaissances et les encouragements nécessaires pour naviguer dans son parcours personnel avec confiance et authenticité.

Nous sommes conscients que, bien que ce guide réponde aux besoins de notre communauté diversifiée, il ne s'adressera peut-être pas à tout le monde, car le parcours de chaque personne est unique. Le guide sera continuellement mis à jour avec les dernières idées, les meilleures pratiques et les ressources les plus récentes, reflétant ainsi notre engagement en faveur de l'inclusion dans la fonction publique.

Veuillez noter que ce guide n'est pas un document juridique ni une ressource politique complète pour toutes les organisations fédérales. Il s'agit d'une ressource générale destinée à soutenir notre communauté diversifiée. Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à sa création.

Nous vous encourageons à explorer et à utiliser ce guide de manière approfondie, et nous nous réjouissons de votre précieuse contribution. Veuillez envoyer vos commentaires par courrier électronique à PSPN-RFFP@cspc-efpc.gc.ca.

Ensemble, continuons à cultiver un environnement de travail qui illustre les valeurs de respect, d'empathie et d'unité.

Le Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre

Réseau de la Fierté à la fonction publique

L'identité deux esprits

Les cultures autochtones ont un langage et une terminologie spécifiques pour l'identité, l'expression de genre et l'orientation sexuelle de genre, et ce, depuis des temps immémoriaux. L'identité deux esprits a été convenu lors du 3e rassemblement annuel intertribal des gais et lesbiennes amérindiens/Premières Nations qui eut lieu en 1990, à Winnipeg, au Manitoba pour faire la distinction entre les expériences autochtones et non autochtones. L'identité deux esprits est une identité « panautochtone » qui varie selon le genre et comprend l'interdépendance de tous les aspects de l'identité, y compris la sexualité, le genre, la culture, la communauté et la spiritualité. Il est important de noter que toutes les identités sexuelles et diverses autochtones ne s'identifient pas comme deux esprits, mais aussi comme « Indigiqueer » et autres identités.

La colonisation a eu un impact profond (et négatif) sur les identités autochtones, incluant les personnes s'identifiant comme deux esprits. En raison des impacts de la colonisation, des pensionnats et de la rafle des années 1960, de nombreuses nations et communautés autochtones s'efforcent de se réappropriier leurs langues et leurs pratiques traditionnelles. À la suite de la colonisation, les enseignements deux esprits ont été effacés. Par conséquent, de nombreuses personnes deux esprits revendiquent leur identité, leurs connaissances et leur indigénité.

Afin d'être un allié, il est encouragé d'apprendre et comprendre l'histoire coloniale du Canada et à utiliser un langage et des pronoms neutres lorsqu'il s'agit d'interagir avec les personnes deux esprits.

[GCconnex](#) est une excellente ressource pour le réseautage et la collaboration au sein du gouvernement fédéral pour les fonctionnaires. Il permet d'avoir une discussion ouverte sur divers sujets, tels que l'ISP et les deux esprits, dans le lieu de travail.

Pour en savoir plus, [l'École de la fonction publique du Canada](#) a également l'[Initiative Espace positif : Sensibilisation 2ELGBTQI+ \(INC111\)](#) et l'[Initiative Espace positif : Devenir ambassadeur de l'inclusion 2ELGBTQI+ \(INC112\)](#) et des [produits d'apprentissage autochtones](#), qui sont en place sur le campus du GC.

Naviguer dans la transition et l'expression de genre au travail

Naviguer sur le lieu de travail en tant que personne deux esprits, transgenres, non binaire et/ou de la pluralité des genres peut s'avérer difficile. Cette section du guide fournit des conseils de base et des astuces utiles pour rendre l'expérience aussi sûre et confortable que possible.

Lorsque vous faites votre « coming out » sur le lieu de travail, vous pouvez choisir de confier votre identité de genre à un gestionnaire, à un directeur ou à un collègue en qui vous avez confiance. N'oubliez pas que les responsables ne doivent jamais vous

pousser à divulguer des informations médicales ou toute autre information qui vous met mal à l'aise. Si vous décidez de partager des détails concernant votre identité, votre expression ou votre transition de genre avec votre gestionnaire, votre collègue ou le personnel des ressources humaines, donnez la priorité au respect de la vie privée et à la confidentialité.

Embaucher et commencer à travailler

Dans le cadre de leur recherche d'emploi, de leur participation à des concours ou de leur embauche, de nombreuses personnes deux esprits, transgenres, non binaires ou de la pluralité des genres sont confrontées à des divergences concernant les noms légaux, les expressions de genre et d'autres aspects de l'identité de genre. Si vous vous attendez à ce que les responsables du recrutement rencontrent votre ancien nom ou des documents antérieurs à la transition lors de la vérification de vos références ou de votre habilitation de sécurité, vous pouvez leur communiquer ces informations à l'avance afin d'éviter toute confusion. Toutefois, si vous anticipez une forme quelconque de discrimination fondée sur votre identité de genre et que vous n'avez pas à divulguer cette information pour des raisons de vérification d'identité, la préservation de votre confidentialité est une option valable qui peut constituer la ligne de conduite la plus sûre. C'est toujours à vous, en tant qu'employé, de choisir dans quelle mesure vous vous dévoilez sur votre lieu de travail.

Il peut être utile de recueillir des informations avant d'envisager de changer d'emploi ou d'organisation. Pour ceux d'entre vous qui préfèrent ne pas divulguer leur parcours de transition au travail, il est important de se préparer à certaines des considérations suivantes. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais d'une suggestion sur la manière de se préparer à postuler et à commencer un nouveau poste au sein de la fonction publique fédérale – qu'il s'agisse ou non d'une sortie, d'une divulgation ou non, etc.

Quelques considérations à prendre en compte lorsque vous postulez à de nouveaux postes :

Devrez-vous justifier de vos diplômes ou certifications? Ceux-ci sont-ils délivrés au nom approprié et, si ce n'est pas le cas, pouvez-vous obtenir des copies mises à jour?

- En vous connectant à votre profil [Accès à Emplois GC](#), vous pouvez joindre votre CV, votre lettre de motivation et vos documents de formation les plus récents à chaque nouveau processus auquel vous postulez.
- Gardez à l'esprit que de nombreux établissements ne rééditent pas les diplômes ou les certifications et que vous devez donc vous préparer à l'éventualité de vous faire remarquer par un membre des ressources humaines ou un futur manager.
- Si vous avez obtenu des diplômes à l'étranger et que vos documents d'études ont été évalués par le [Service d'évaluation des diplômes internationaux du Canada](#), vous pouvez communiquer directement ce service ou le [Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux](#) pour demander que leur évaluation soit réévaluée avec les informations mises à jour si les pièces d'identité ont été mises à jour légalement. Des frais peuvent être exigés.

- Le fait de savoir à l'avance quelles informations doivent être partagées, avec qui et dans quelles circonstances, peut réduire le stress et les dommages psychologiques potentiels.
- Lorsque le temps manque pour modifier les diplômes, une copie d'un document officiel de changement de nom et/ou de marqueur de sexe peut être demandée par le service ou l'agence qui recrute.

Devrez-vous fournir des certificats officiels de changement de nom et/ou de marqueur de genre?

- Les exigences relatives à la documentation officielle pour les changements de nom et/ou de marqueur de genre varient selon les ministères et les bureaux de sécurité. Si vous recevez des instructions contradictoires, veuillez communiquer avec le [Réseau de la Fierté de votre ministère ou organisme](#) et/ou le [RFFP](#).

Vos références connaissent-elles et acceptent-elles de se référer à vous avec votre nom et/ou vos pronoms actuels?

- Il se peut que l'on vous demande d'utiliser des références que vous n'êtes pas à l'aise de citer, ou dont vous craignez qu'elles ne soient pas disposées à utiliser le nom ou le pronom correct pour vous.
- Dans ce cas, nous vous encourageons à communiquer avec le conseiller en ressources humaines dont le nom figure sur l'affiche, votre représentant syndical (si vous travaillez déjà dans la fonction publique) ou un membre de la direction en qui vous avez confiance.

Devriez-vous demander à consulter votre dossier d'employé pour vous assurer que les informations qu'il contient sont les plus exactes et les plus récentes?

- Votre dossier de paie contient les lettres d'offre, les documents relatifs aux postes intérimaires, les formulaires fiscaux, les lettres de congé, etc.
- Vous pouvez communiquer avec le [Centre des services de paye](#) ou soumettre une [demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels \(AIPRP\) en ligne la vie privée](#).
- Si vous souhaitez que certaines informations d'identification soient supprimées, remplacées ou éventuellement expurgées afin de refléter le(s) nom(s) propre(s) ou courant(s), les termes honorifiques, les préfixes, les pronoms, nous vous encourageons à communiquer avec votre gestionnaire ou les ressources humaines.
- Selon le type de document, les modifications peuvent être plus ou moins difficiles à apporter. Par conséquent, la personne qui examine votre demande peut être amenée à consulter une plus haute instance afin de répondre à vos questions.

Avez-vous besoin de considérations spéciales pour des [mesures d'adaptation](#) ou un [plan d'accessibilité](#) qui est actuellement en place ou qui pourrait être nécessaire dans le cadre du nouveau poste?

- Les documents impliqués dans l'obligation d'adaptation existants reflètent-ils vos pronoms, noms, formules honorifiques, préfixes, etc. actuels?
- Une obligation d'adaptation formelle nécessitera souvent un test de capacités fonctionnelles rempli par un médecin. Ce formulaire ne peut être modifié que par le médecin qui l'a délivré.
- Une obligation d'adaptation informelle, conclue entre les employés et les responsables, peut être mise à jour à tout moment pour refléter les informations les plus récentes relatives à l'aménagement, y compris les changements de noms, de pronoms, d'adjectifs honorifiques, de préfixes, etc.
- Vous pouvez également remplir un [Passport pour l'accessibilité](#) en milieu de travail du GC, qui vous appartient et qui peut être modifié régulièrement. Le Passport est un document entre vous et votre gestionnaire. Il vous aidera à définir les aménagements potentiels qui peuvent être réalisés sans qu'une obligation d'adaptation soit mis en place.
- Les informations contenues dans votre obligation d'adaptation ne peuvent être partagées sans votre consentement.
- Si vous êtes préoccupé par la nature sensible de la manière dont vous pouvez être mentionné dans l'obligation d'adaptation, ou si, pour une raison quelconque, vous ne vous sentez pas à l'aise pour aborder le sujet avec votre ancien gestionnaire, une solution simple consiste à rédiger une nouvelle obligation d'adaptation avec votre nouveau gestionnaire.
- Avant que les obligations d'adaptation ne soient déposées, l'employé aura la possibilité d'examiner les notes du gestionnaire et de demander les modifications qu'il juge nécessaires.

Le nouveau poste potentiel nécessitera-t-il une nouvelle habilitation de sécurité ou une habilitation plus élevée?

- Les employés doivent savoir que le formulaire de contrôle de sécurité du personnel mis à jour ne permet pas actuellement d'indiquer le marqueur de sexe « X », et qu'il n'y a pas d'endroit pour indiquer un changement de marqueur de sexe.
- Vous devez utiliser votre sexe légal actuel ou le sexe qui apparaît actuellement dans d'autres systèmes internes tels que Phoenix et PeopleSoft.
- Il en va de même pour la prise d'empreintes digitales ; donnez la priorité à votre sécurité et minimisez les frictions lorsque vous interagissez avec les commissionnaires et la Gendarmerie Royal du Canada, et n'hésitez pas à demander de l'aide à un gestionnaire ou au [RFFP](#).

Devrez-vous mettre à jour les résultats de votre évaluation de langue seconde?

- Pour obtenir les résultats de votre évaluation de langue seconde actuels, vous devez remplir ce [formulaire en ligne](#).
- Pour mettre à jour les résultats de vos tests à la suite d'un changement de nom, veuillez communiquer avec la **Commission de la fonction publique** au (819) 420-6686; ou par courriel au CFP.Resultats-Test-Test-Results.PSC@cfp-psc.gc.ca.

- Si vous entreprenez une nouvelle évaluation de langue seconde, il est possible de demander des accommodements pour les tests de français afin de sensibiliser l'évaluateur à votre identité de genre et d'éviter d'être pénalisé dans la conjugaison des verbes et des adjectifs en fonction de la perception de votre genre par l'examineur.

Existe-t-il un accès à des toilettes sécuritaires et inclusives sur le lieu de travail?

- Si vous avez besoin d'utiliser des toilettes inclusives, il est important que vous signaliez cette exigence à la personne à qui vous faites affaire dans l'organisme. Ce faisant, vous permettez à l'organisme de prendre des mesures proactives pour garantir l'accessibilité et le confort de tous les individus, quelle que soit leur identité de genre.
- Déménager dans un nouveau bureau peut être stressant et exigeant mentalement pour n'importe qui, mais pour les employés deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres, cela peut ouvrir de nouvelles voies à des préjudices potentiels, qu'ils soient intentionnels ou non. Il y a toujours un risque de se tromper de genre et d'être interpellé par des pronoms incorrects.
- Les collègues peuvent prendre un certain temps pour s'adapter à vos nouveaux pronoms et/ou nom. Pendant cette période, il est utile d'avoir le soutien de votre direction. Toutefois, il est tout aussi important que des mesures soient prises au nom de l'organisation et des membres de l'équipe pour garantir un environnement de travail respectueux.

Ce guide approfondira la question de la transphobie sur le lieu de travail dans la section [Faire face à la transphobie sur le lieu de travail](#).

La transition au travail

Faire son « coming out » au travail est un choix profondément personnel et individuel. Le parcours et les circonstances de chaque personne sont uniques, et il est essentiel de respecter et de soutenir leur autonomie dans la décision du moment et de la manière de divulguer leur identité de genre, leur expression de genre, leur transition ou toute autre information personnelle. Certains peuvent choisir de faire leur « coming out » dès le début de leur emploi afin d'établir une relation ouverte et authentique avec leurs supérieurs et leurs collègues, tandis que d'autres préfèrent attendre de se sentir à l'aise et en sécurité sur leur lieu de travail.

Certains employés peuvent décider de se confier à leur gestionnaire et demander à informer l'équipe ensemble. D'autres encore se tourneront vers un collègue proche, un membre du [RFFP](#), un représentant syndical ou un conseiller du [Programme d'aide aux employés](#) (PAE) au fil du temps.

Ultimement, il s'agit de votre parcours. La décision de faire votre « coming out » au travail doit être prise en fonction de votre niveau de confort et de sécurité. Notez que les collègues peuvent ne pas être soumis aux mêmes normes de confidentialité que les

cadres. Quelle que soit la manière dont vous décidez d'entamer le processus de transition au travail, vous devez vous sentir soutenu et en sécurité. Si c'est la première fois que votre gestionnaire et/ou votre équipe soutient quelqu'un dans son « coming out » et sa transition, il peut être utile qu'ils recherchent des ressources telles que des sessions de formation et de sensibilisation, ou même des ressources externes telles que celles qui figurent dans la section [Ressources supplémentaires](#).

Plans de transition

Si vous décidez de faire votre « coming out » auprès de votre gestionnaire, vous pouvez travailler ensemble à l'établissement d'un plan de transition répondant à vos besoins.

Ce plan pourrait couvrir les points suivants :

- L'information de vos collègues sur tout changement de nom ou de pronom;
- des stratégies pour faire face aux obstacles potentiels et aux problèmes de sécurité;
- Les mesures à prendre pour assurer votre confort pendant la transition ou coming out sur le lieu de travail;
- Dates prévues pour le changement légal ou informel de nom ou de marqueur de genre;
- Date prévue du congé médical pour les soins de réaffirmation du genre et type de congé;
- Mise à jour en temps utile des systèmes de paie, des avantages sociaux, de sécurité et des systèmes internes concernant le changement de nom légal ou de marqueur de genre;
- Mesures possibles d'obligation d'adaptation, dont l'accès à des toilettes sécuritaires et inclusives; et,
- Des mesures supplémentaires sur le lieu de travail, le cas échéant.

Obligation d'adaptation

Bien que ce terme soit souvent associé à des demandes d'aménagements liés à un handicap, l'[obligation d'adaptation](#) impose aux employeurs d'identifier et de supprimer les obstacles qui ont un impact négatif sur les employés en raison d'un ou plusieurs des 13 motifs de discrimination interdits (y compris l'identité et l'expression de genre) énoncés dans la [Loi canadienne sur les droits de l'homme](#), et de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre à ces employés d'exercer leurs fonctions au mieux de leurs capacités (jusqu'à ce qu'il en résulte une contrainte excessive pour l'employeur).

Pour plus d'informations, consultez [Connaitre ses droits](#).

Le plan de transition prévoit d'informer votre équipe de votre nom préféré, de vos pronoms et sur la manière de respecter votre identité et votre expression de genre. Vous pouvez le faire lors d'une réunion avec votre supérieur ou en envoyant un courriel. Vous pouvez impliquer votre représentant syndical dans l'élaboration du plan. Le plan

peut être ajusté en fonction de l'évolution de votre identité et de votre expression sexuelle, mais la réussite des progrès dépend d'une communication ouverte et de l'implication des ressources clés au sein de votre organisation.

La transition est un parcours unique pour chaque individu. Il se peut que vous ne connaissiez pas tous les détails de votre transition dès le départ. C'est pourquoi votre plan de transition doit être considéré comme un document évolutif. Le niveau de détail (et l'opportunité de créer et d'utiliser un plan de transition) est laissé à votre entière discrétion.

Vous pouvez utiliser votre plan de transition individuel comme guide lorsque vous changez d'emploi ou d'employeur.

Un modèle de plan figure à [l'annexe A](#).

Informer vos collègues

C'est à vous de déterminer, avec le soutien et les conseils de votre gestionnaire, la meilleure approche de communication à utiliser lors d'un « coming out » sur le lieu de travail. Vous pouvez prendre en considération des facteurs tels que la taille et le type de votre lieu de travail. Par exemple, dans les petites équipes, le face-à-face peut être la meilleure forme de communication, alors que dans les grandes équipes, le courrier électronique peut être plus pratique.

Gardez à l'esprit qu'une décision devra être prise quant à la diffusion de l'information et que vous devrez vous mettre d'accord avec la direction sur la personne responsable de diffuser l'information. Dans l'ensemble, il est recommandé d'essayer de trouver un équilibre entre ceux qui ont besoin de savoir ou qui devraient savoir et ceux qui vous donnent inutilement l'impression d'être désormais dans le collimateur du public. Rappelez-vous que vous n'êtes jamais obligé de révéler de faire votre « coming out » à qui que ce soit si vous ne vous sentez pas en sécurité. Vous n'êtes pas responsable de l'éducation de vos collègues; les [Ressources supplémentaires](#) contient des informations que vous pouvez partager avec votre responsable et votre équipe.

Les employés non binaires peuvent rencontrer des obstacles spécifiques liés à la connaissance et à l'aisance – ou au manque d'aisance – de leurs collègues en ce qui concerne les pronoms et les formes d'adresse non sexistes, ou d'autres aspects des identités non binaires et de la pluralité des genres. C'est pourquoi vous pouvez inclure une brève introduction à l'utilisation de vos pronoms dans les informations communiquées à votre supérieur et à votre équipe, en plus d'autres ressources.

Prise de congé pour des soins d'affirmation de genre

Conformément à la [directive sur les congés et les modalités de travail spéciales](#), l'employeur peut accorder jusqu'à une demi-journée de congé payé aux employés pour leur permettre de se rendre à leurs rendez-vous médicaux et dentaires personnels sans imputer leurs crédits de congé dans le cas d'examen de routine périodiques. Pour un

employé à temps plein, une demi-journée correspond à la moitié des heures de travail quotidiennes normales conformément à la convention collective applicable (c'est-à-dire un maximum de 3,75 heures pour un employé dont la journée de travail est de 7,5 heures), y compris pour les employés travaillant selon un horaire variable. Dans le cas d'un employé à temps partiel, le congé payé est proportionnel à ses heures de travail quotidiennes normales par rapport aux heures de travail quotidiennes normales d'un employé à temps plein, conformément à la convention collective applicable. Lorsqu'une série de rendez-vous médicaux ou dentaires continus est nécessaire pour le traitement d'une affection particulière, les personnes investies du pouvoir de délégation veillent à ce que les absences soient inscrites dans les crédits de congé de maladie de la personne concernée.

Pour plus d'informations sur les congés, veuillez consulter la [Chirurgie et convalescence](#), ainsi que la convention collective applicable et/ou la directive sur les congés et les modalités de travail spéciales.

L'expression du genre au travail

Codes vestimentaires et uniformes

Votre employeur doit permettre une certaine flexibilité dans le code vestimentaire afin de tenir compte de votre expression personnelle de genre – par exemple, vous pouvez choisir de porter un chemisier « femme » avec un pantalon « homme », ou une autre combinaison, de manière temporaire ou permanente.

En règle générale, les politiques d'uniformisation doivent offrir aux employés des choix réels avec lesquels ils se sentent à l'aise.

Dans les lieux de travail du GC exigeant des uniformes ou des codes vestimentaires, les employés sont autorisés à s'habiller dans le cadre des directives énoncées, de la manière qui leur convient le mieux. Par exemple, si les uniformes sont genrés, vous devez avoir le choix de l'uniforme à porter. Si/quant vous optez pour un nouvel uniforme, vous devez recevoir des uniformes qui vous vont bien ou qui sont taillés sur mesure. Les détails pratiques, tels que la question de savoir qui paie les uniformes, doivent être traités conformément à la politique habituelle en la matière.

Codes vestimentaires spécifiques

Forces armées canadiennes (FAC)

La mise à jour des [instructions sur la tenue](#) des Forces armées canadiennes (FAC) est entrée en vigueur au début du mois de septembre 2022, permettant au personnel de la marine, de l'armée de terre et de l'armée de l'air de porter des uniformes environnementaux distinctifs (UDE). Les nouvelles instructions précisent que les UDE ne sont plus basés sur le sexe. Cela signifie que les deux catalogues d'uniformes sont

désormais à la disposition de tous les membres, qui sont libres de les mélanger et de les assortir à leur guise.

Les membres des FAC peuvent choisir le modèle de leur uniforme, qui doit leur convenir de manière appropriée/professionnelle, conformément aux instructions relatives à la tenue vestimentaire. Certaines restrictions peuvent être imposées dans certaines circonstances, par exemple lors d'un défilé. Les références au genre ont été supprimées, mais les articles traditionnellement liés au genre, tels que les jupes, les bas de nylon et les sacs à main, font toujours partie de la tenue vestimentaire des FAC et peuvent être portés par les membres des FAC, quelle que soit leur identité de genre.

Les ongles longs, les piercings d'oreille, les cheveux colorés et la pilosité faciale sont autorisés sous certaines conditions.

Voir la [Foire aux questions concernant les changements apportés aux Instructions sur la tenue des Forces canadiennes](#).

Service correctionnel du Canada (SCC)

Les membres du personnel du SCC qui sont tenus de porter un uniforme doivent suivre les lignes directrices figurant [ici](#). Ces lignes directrices continuent d'être genrées.

Attributions et tâches

Lorsqu'il existe des tâches ou des fonctions spécifiques à un sexe, les employés doivent être affectés à des tâches et participer de manière à ce qu'ils se sentent en sécurité et à l'aise et, s'ils le demandent, de manière compatible avec leur identité de genre.

Dans de rares cas, il peut s'avérer nécessaire d'attribuer des tâches en fonction du sexe (par exemple au SCC dans le cadre des processus de fouille corporelle des délinquants). Si vous êtes affecté(e) à une tâche spécifique à votre sexe ou si l'on vous demande d'effectuer des tâches spécifiques à votre sexe, votre responsable doit tenir compte de votre niveau de confort et de sécurité et vous pouvez demander une affectation correspondant à votre identité de genre, quel que soit le sexe qui vous a été assigné à la naissance.

Accès à des salles de bain sécuritaires et inclusives

En tant qu'employé(e) deux esprits, transgenre, non binaire et/ou de la pluralité des genres, il est essentiel de savoir que vous avez le droit d'accéder et d'utiliser les installations dans lesquelles vous vous sentez à l'aise et qui correspondent à votre identité de genre. Cela inclut les toilettes que vous vous sentez à l'aise d'utiliser, quel que soit le sexe qui vous a été assigné à la naissance. En vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), vous avez le droit de ne pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur votre identité de genre, et personne ne doit vous demander

de « prouver » votre identité de genre pour accéder à ces installations. Veuillez consulter la section suivante sur la gestion de la transphobie sur le lieu de travail.

Plusieurs organisations fédérales, telles que Services publics et Approvisionnement Canada, Pêches et Océans Canada, Emploi et développement social Canada et Parcs Canada, travaillent actuellement sur des projets visant à ajouter ou à convertir des toilettes pour qu'elles soient inclusives ou non. Si votre lieu de travail n'est pas équipé de toilettes inclusives, vous avez le droit d'utiliser les toilettes dans lesquelles vous vous sentez le plus en sécurité et le plus à l'aise. Si vous ne vous sentez pas en sécurité ou à l'aise dans ces toilettes et qu'il n'y a pas d'option de toilette inclusive, vous pouvez peut-être faire une requête d'accommodation basée sur [l'obligation d'accommodement](#).

La section [Ressources supplémentaires](#) contient une liste actualisée des salles de bains inclusifs sur les lieux de travail du GC, ainsi que des outils permettant de trouver des salles de bains inclusifs.

Faire face à la transphobie sur le lieu de travail

Ce guide a été soigneusement conçu pour fournir un soutien et des ressources spécifiquement adaptés aux membres des communautés deux esprits, transgenre, non binaire et de la pluralité des genres qui font face aux défis de la transphobie sur leur lieu de travail.

En reconnaissant et en abordant directement la transphobie, le guide vise à donner à nos employés des stratégies pour naviguer et faire face aux attitudes et comportements discriminatoires. Il offre des conseils sur la manière de chercher du soutien, de communiquer les limites et de faire valoir leurs droits face aux préjugés ou à la discrimination. En outre, le guide souligne l'importance d'éduquer les collègues et de former les managers et les collègues sur les questions liées aux personnes transgenre, afin de promouvoir l'empathie, le respect et l'altruisme sur le lieu de travail.

Connaître ses droits

Loi canadienne sur les droits de la personne

La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), qui s'applique au gouvernement fédéral et aux entités réglementées par le gouvernement fédéral, interdit toute discrimination fondée sur 13 motifs prohibés : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, le handicap ou la condamnation pour un délit ayant fait l'objet d'une réhabilitation.

[L'article 7](#) interdit spécifiquement la discrimination dans le contexte de l'emploi et prévoit qu'

« Il s'agit d'une pratique discriminatoire directe ou indirecte,

- **(a)** de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou,
- **(b)** dans le cadre de l'emploi, de faire une distinction défavorable à l'égard d'un employé, sur un motif de discrimination interdit ».

[L'article 15\(1\)](#) protège également les employés contre le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), fondé sur un ou plusieurs des motifs de discrimination interdits.

- Lorsqu'une règle, une politique ou une pratique en matière d'emploi a un impact négatif sur un employé sur la base d'un motif de discrimination interdit, les employeurs ont l'obligation de procéder à des accommodements raisonnables pour répondre aux besoins de l'employé.
- L'obligation d'accommodements raisonnables exige des employeurs de fournir un effort réel pour répondre aux besoins de ce salarié, même si cela peut entraîner des désagréments mineurs pour les autres salariés.
- Toutefois, l'obligation d'adaptation n'est pas illimitée. Elle n'exige pas des employeurs qu'ils subissent une « contrainte excessive » pour des raisons de santé, de sécurité ou de coût. Le moment où une mesure constitue une contrainte excessive dépend des circonstances, mais elle est généralement atteinte lorsque les moyens raisonnables d'accommodements sont épuisés et qu'il ne reste que des possibilités d'accommodements déraisonnables ou irréalisables.

Pour plus d'informations sur l'obligation d'adaptation, consultez cette [ressource](#) de la Commission canadienne des droits de l'homme.

Droits à l'égalité en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés

[L'article 15\(1\)](#) de la [Charte canadienne des droits et libertés](#) garantit le droit à l'égalité devant la loi et le droit au même bénéfice et à la même protection de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. Les tribunaux ont estimé que l'article 15 protège également l'égalité sur la base d'autres caractéristiques qui ne sont pas spécifiquement énoncées à l'article 15(1), y compris l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

L'article 15(1), de la Charte s'applique à l'action gouvernementale sous la forme de lois, règlements, directives, politiques, programmes, activités et aux actions des agents du gouvernement menées en vertu d'une autorité légale.

Les droits protégés par l'article 15(1), de la Charte ne sont pas illimités. [L'article 1](#) de la Charte permet au gouvernement de limiter les droits et libertés si cette limitation est prévue par la loi, si elle poursuit un but important qui peut se justifier dans une société libre et démocratique et si elle poursuit ce but d'une manière raisonnable et proportionnée.

Régime sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail

En tant que lieu de travail relevant de la compétence fédérale, votre organisme est soumis aux nouvelles exigences imposées aux employeurs en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale à compter du 1er janvier 2021.

Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+

En août 2022, Femmes et égalité des genres Canada a publié le [Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+](#) pour faire progresser les droits et l'égalité des personnes aux deux esprits, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées, de la pluralité des genres.

Définitions

La [Commission canadienne des droits de la personne](#) définit la discrimination comme « une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience ». Des exemples de discrimination peuvent être trouvés sur le site web de la Commission canadienne des droits de l'homme.

Selon la [partie II du Code canadien du travail](#), le harcèlement et la violence sont définis comme « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire ».

Ce plan d'action comprend un engagement à renforcer l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ dans les lieux de travail fédéraux et à continuer à agir sur l'histoire de la purge LGBT – dont les effets se font encore sentir aujourd'hui.

Ce qu'il faut faire

[L'annexe B](#) contient un tableau détaillant les mesures à prendre en cas de harcèlement transphobe sur le lieu de travail.

Être proactif

- Familiarisez-vous avec les politiques du GC en matière de lutte contre la discrimination et le harcèlement, y compris la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), le [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) et les politiques particulières de votre ministère en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.
- Faites connaissance avec les ambassadeurs de l'espace positif de votre ministère ou organisme.
- Rejoignez le [RFFP](#) et les Réseaux de la Fierté de votre ministère ou organisme.
- Trouvez quelqu'un de sûr dans votre bureau à qui vous pouvez parler.
- Assurez-vous que votre profil [Accès à Emplois GC](#) contient votre CV, votre lettre de motivation et vos documents de formation les plus récents.

- Lorsque vous postulez à un processus, si nécessaire, veuillez communiquer avec le conseiller en ressources humaines dont le nom figure sur l'affiche pour en discuter.
- Envisagez d'élaborer un plan de sécurité avec votre gestionnaire et discutez de ce qui vous mettrait le plus à l'aise.
- Si nécessaire, vous pouvez déplacer les bureaux dans un endroit plus sûr.
- Dans la mesure du possible, vous pouvez inclure vos pronoms dans votre signature de courriel et/ou dans votre nom d'affichage MS Teams.

Faire face au harcèlement transphobe

- Si quelqu'un fait des commentaires ou pose des questions gênantes ou inappropriées, vous pouvez l'en informer si vous vous sentez en sécurité. Rappelez-vous qu'il n'est pas de votre responsabilité de l'éduquer et que vous pouvez dire non si elle insiste davantage.
- Corrigez les personnes qui se trompent de genre ou qui vous donnent un nom d'emprunt lorsque vous vous sentez à l'aise pour le faire.
- Demandez à un collègue de confiance de corriger les autres sur votre nom et vos pronoms, même si vous n'êtes pas présent.
- Si le problème persiste, parlez-en à votre supérieur, à l'ambassadeur de l'espace positif ou au service des ressources humaines.
- Si c'est votre supérieur qui est transphobe, adressez-vous à son superviseur, aux ambassadeurs de l'espace positif, au service des ressources humaines, au médiateur ou au représentant syndical.
- Dans l'idéal, résolvez d'abord le problème en interne avant de faire appel à des autorités extérieures, mais si vous ne vous sentez pas en sécurité au travail, envisagez d'autres options.
- Si les tentatives de résolution du problème sont ignorées ou si le problème persiste, vous pouvez passer à une plainte formelle, comme indiqué dans la section suivante.
- Dans les cas graves d'intimidation, de harcèlement ou de violence, faites appel au personnel de sécurité si nécessaire.

Plaintes formelles

- Si nécessaire, veuillez communiquer avec la [Commission canadienne des droits de la personne](#). Le personnel vous fournira des informations pour vous aider à déposer une plainte, mais il ne peut pas vous représenter tout au long de la procédure.
- Déposez votre dossier dès que possible. Le délai est généralement compris entre 6 et 12 mois à compter de la date à laquelle le problème s'est produit.

- Le dépôt d'une plainte est gratuit; toutefois, si vous décidez de faire appel à un avocat, vous devrez en assumer le coût.
- Quelqu'un d'autre peut déposer la plainte pour vous, à condition d'avoir votre accord.

Informations importantes

- Conservez des documents et des enregistrements de toute expérience de harcèlement (par exemple, des courriels, des textes, les dates et heures des incidents).
- Soyez physiquement et émotionnellement prêt à expliquer ce que vous avez vécu et l'impact négatif que cela a eu sur vous.
- Il est conseillé de se faire accompagner dans cette démarche par une personne qui n'est pas impliquée dans la (les) situation(s) de plainte.
- Préparez une liste des noms des témoins des situations et des employés qui ont vécu une expérience similaire.
- Gardez une trace détaillée de ce que vous avez fait précédemment pour résoudre le problème.
- Si votre plainte est acceptée, la personne ou l'organisation contre laquelle vous avez déposé la plainte en sera informée.

Rappelez-vous que vous n'êtes pas seul(e). Faire face à la transphobie sur le lieu de travail peut être une expérience extrêmement pénible et isolante, en particulier si vous ne disposez pas d'un système de soutien solide.

Si vous vous sentez dépassé, adressez-vous au programme d'aide aux employés de votre ministère ou organisme, où vous pouvez demander l'aide d'un conseiller 2ELGBTQIA+.

Vous pouvez communiquer avec le Réseau de la Fierté de votre ministère ou organisme dans la [Ressources complémentaires](#) ou le [RFFP](#).

Quelle que soit la situation à laquelle vous êtes confronté(e), vous avez accès à des ressources.

Noms et marqueurs de genre

Changer votre nom dans la fonction publique

Le changement de nom lors d'une transition professionnelle peut varier en fonction de l'organisation. Ce guide propose des étapes de base, mais il est essentiel de travailler avec votre gestionnaire pour comprendre les procédures spécifiques à votre

organisation. L'[annexe C](#) présente les étapes à suivre pour changer de nom dans MyGCHR/Peoplesoft, le Centre des pensions, ma CléGC et Outlook.

Le processus de changement de nom est personnel et peut différer d'un individu à l'autre. Vous pouvez choisir de changer de nom légalement ou officieusement, de l'usage verbal entre amis/collègues à la mise à jour des dossiers par le biais d'un changement de nom légal. L'organisation ne doit pas approuver ou désapprouver le nom que vous avez choisi. La prise en charge des changements de nom informels peut varier en raison des limites techniques des capacités et des interdépendances du système.

Si vous envisagez de changer de nom au travail, voici quelques questions auxquelles il convient de répondre :

- Envisagez-vous de changer de nom de manière informelle (c'est-à-dire d'utiliser un nom préféré) ou légale?
- À qui voulez-vous annoncer votre changement de nom? Souhaitez-vous utiliser votre nouveau nom partout sur le lieu de travail ou seulement avec quelques collègues de confiance?
- Comment votre sécurité personnelle peut-elle être affectée par la communication de votre changement de nom sur le lieu de travail? Vous pouvez communiquer avec le Réseau de la Fierté de votre ministère ou organisme ou le [Réseau de la Fierté à la fonction publique](#) pour parler de la sécurité des personnes deux esprits, transgenres, non binaires et/ou de la pluralité des genres au travail.
- Qui pourrait être votre allié et votre soutien dans ce processus? Un responsable, un ami ou un chef d'équipe peut vous aider à naviguer dans les systèmes internes et défendre vos intérêts si nécessaire.
- Comment souhaitez-vous informer votre entourage de votre changement de nom? Vous trouverez ci-dessous une liste d'options. Dans certains cas, une seule approche peut convenir, tandis que dans d'autres, une combinaison d'approches peut être préférable.
 - Un à un;
 - Dans un contexte de groupe tel qu'une réunion d'équipe;
 - Dans un courriel de votre part (individuel ou collectif); ou,
 - Un courriel de groupe qui est envoyé sous couvert de la direction.
- Vous trouverez un modèle de courriel informant les collègues d'un changement de nom à l'[annexe D](#).

Obtenir le soutien de votre supérieur peut grandement améliorer votre expérience en tant que personne deux esprits, transgenre, non binaire et/ou de genre diversifié lorsque vous changez de nom au travail.

Votre choix de procéder à un changement de nom légal ou informel aura une incidence sur les systèmes qui afficheront votre nouveau nom. Les informations relatives à la paie, à l'assurance et à la pension nécessiteront votre nom légal, comme dans PeopleSoft/MyGCHR, Phoenix et la couverture du [Régime de soins de santé de la fonction publique](#) (RSSFP). Cependant, les informations d'identification telles que le courriel, le laissez-passer de sécurité, ma CléGC, MS Teams, peuvent généralement utiliser votre nom préféré sans qu'il soit nécessaire de procéder à un changement de nom. Si vous faites partie d'un groupe de candidats et que vous souhaitez mettre à jour vos informations, vous devrez peut-être fournir des documents attestant de votre nouvelle identité.

Changer de nom au travail peut s'avérer accablant et stressant, car divers obstacles s'opposent à la validation de votre identité.

Ces obstacles peuvent être des authentifications ratées, une mauvaise application des procédures d'authentification, des questions invasives sur votre identité, une défense permanente de vos intérêts, et un « coming out » répété auprès des nouvelles personnes avec lesquelles vous interagissez ou à qui vous soumettez des tickets. En outre, vous pouvez vous sentir vulnérable lorsque vous passez des appels à partir d'un bureau ou d'une zone qui manque d'intimité. Si vous vous sentez à l'aise, envisagez de permettre à votre gestionnaire ou à un membre de la direction de placer et de suivre les tickets en votre nom lorsque c'est possible.

Changement de marqueur de genre (M/F/X)

La plupart des provinces et territoires canadiens, ainsi que plusieurs autres pays, autorisent la mention « X », comme marqueur de sexe, pour indiquer qu'il s'agit d'un sexe ni féminin ni masculin, ou d'une mention non divulguée (parfois appelée « UX »). Dans certains cas, il est possible de supprimer complètement la mention du sexe ou de ne pas la faire figurer du tout sur le document. Malheureusement, de nombreux pays ne reconnaissent pas les marqueurs de genre « X », ce qui peut poser des problèmes pour les voyageurs. Le GC tient à jour une liste [d'avis aux voyageurs](#) qui contient des informations sur les risques pour les voyageurs 2ELGBTQIA+.

Il se peut que vous souhaitiez changer votre marqueur de sexe dans les systèmes internes et auprès du RSSFP et du Centre des pensions. Une preuve juridique du changement de marqueur de sexe est généralement requise. En outre, il se peut que les systèmes obsolètes n'acceptent pas le « X » ou d'autres marqueurs de genre alternatifs. De nombreux systèmes dans lesquels nos identités numériques existent communiquent entre eux. Cela signifie que si tous les programmes n'autorisent pas le marqueur de genre « X », un « défaut » de « F » pour femme ou de « M » pour homme

doit également être utilisé. La principale raison est que le système de paie actuellement utilisé communique des informations aux programmes de prestations. Si les aspects techniques des programmes qui communiquent entre eux ne permettent pas tous d'utiliser le marqueur de sexe « X », il peut en résulter une interruption du versement des prestations ou un rejet des demandes, ce qui peut avoir des conséquences financières et administratives supplémentaires pour l'employé en transition. C'est pourquoi, si vous choisissez d'utiliser un « X », ou un autre marqueur de genre, vous devrez peut-être aussi désigner « M », ou « F », comme option secondaire.

Pour modifier votre marqueur de sexe dans MyGCHR/PeopleSoft, vous devez communiquer avec votre service des ressources humaines (RH). Il est important de noter qu'au moment de la publication de ce guide, MyGCHR ne permet pas l'utilisation d'un marqueur de genre « X ».

Les employés peuvent rencontrer des problèmes de rémunération ou d'habilitation de sécurité après un changement de marqueur de genre ou parce qu'ils n'ont pas choisi un marqueur de genre binaire lors de leur embauche. Si vous êtes confronté à ces problèmes, adressez-vous directement au centre de rémunération ou à la sécurité du personnel.

Partager ses pronoms sur le lieu de travail

Le fait d'indiquer vos pronoms sur le lieu de travail permettra à vos collègues de vous adresser correctement et à d'autres personnes de faire de même. Bien que vous ne soyez jamais obligé de partager vos pronoms au travail, vous pouvez les ajouter à votre signature de courriel ou à votre nom d'écran MS Teams/Outlook.

Notez que l'ajout de vos pronoms à votre nom d'affichage dans MS Teams/Outlook les rendra visibles à tous les membres du GC et peut également les rendre visibles dans des systèmes tels que [GCannuaire](#).

Norme sur les Blocs-signatures des courriels

Le Bureau du dirigeant principal de l'information a annoncé dans la norme sur la gestion des courriels que tous les employés sont autorisés à inclure des pronoms dans les blocs de signature des courriels, s'ils le souhaitent.

Exemples*

Jean Doe

(they/them/iel)

Title,

Sector, Branch, Department

jean.doe@canada.ca / Tel: 555-867-5309

Titre

Secteur, direction, Ministère

jean.doe@canada.ca / Tél.: 555-867-5309

**Pour les lieux de travail au Québec, le texte français doit précéder le texte anglais.*

Les figures 1 à 4 de l'[annexe F](#) donnent des instructions détaillées sur la manière de modifier votre bloc-signature dans Outlook.

MS Teams/Outlook

Actuellement, tous les ministères et organismes fédéraux n'autorisent pas leurs employés à inclure leurs pronoms dans leur nom d'affichage.

Si vous rencontrez des problèmes liés au changement de nom ou de sexe, reportez-vous à la section I. Naviguer sur le lieu de travail et à la [Ressources complémentaires](#) de ce guide. Vous pouvez également communiquer avec le [RFFP](#).

Si votre organisme a mis en place cette fonctionnalité, il se peut que vous deviez accéder à votre annuaire pour effectuer les mises à jour nécessaires. En cas de doute, n'hésitez pas à communiquer avec votre service des ressources humaines ou votre service informatique pour obtenir de l'aide.

Informations complémentaires et considérations

Instructions relatives au changement de nom légal et de marqueur de genre par province et territoire

Le processus de changement légal de votre nom et/ou de votre marqueur de genre peut être long et compliqué. Les procédures varient d'une province à l'autre; le tableau suivant fournit des liens vers le site web de chaque province pour de plus amples informations.

Tableau 1 : Instructions relatives au changement de nom légal et de marqueur de sexe par province ou territoire

Province/territoire	Changement de nom	Changement de marqueur de genre
----------------------------	--------------------------	--

Alberta (liens non disponibles en français)	--	--
Colombie-Britannique (liens non disponibles en français)	--	--
Manitoba	Changement légal de nom	Changement de la mention du sexe
Nouveau-Brunswick	Changement de nom	Changement de désignation de sexe
Terre-Neuve et Labrador	Changement de nom	Changement de la mention du sexe
Nouvelle-Écosse	Changer votre nom ou celui de votre conjoint ou de votre enfant	Changement de la mention du sexe pour les personnes de 16 ans ou plus
Territoires du Nord-Ouest	Changer de nom (adulte) Santé et services sociaux (gov.nt.ca)	Faire changer votre mention de sexe
Nunavut	Changement de nom	N/A
Ontario	Changement de nom	Changer la désignation du sexe sur l'enregistrement et le certificat de naissance
Île-du-Prince-Édouard (liens non disponibles en français)	--	--
Québec	Changement de nom	Changement de la mention du sexe
Saskatchewan (liens non disponibles en français)	--	--

disponibles en français)		
Yukon (liens non disponibles en français)	--	--

Où mettre à jour votre nom et/ou votre marqueur de genre

Après avoir changé de nom légal et/ou de marqueur de genre, il est également important de prendre en compte les lieux en dehors du travail qui peuvent nécessiter une mise à jour, y compris mais sans s'y limiter :

- Permis de conduire et carte de santé
- Passeport
- Comptes bancaires
- Cartes de crédit
- Actes de propriété/titres fonciers
- Immatriculation des véhicules
- Polices d'assurance
- Agences d'évaluation du crédit
- Procuration
- Testament
- Dossiers de naissance ou d'adoption
- Dossiers médicaux/identifiants hospitaliers
- Cabinets de médecins et de dentistes
- Cartes à points
- Adhésions et abonnements
- Carte de bibliothèque
- Stockage de photos et de documents
- Prêts étudiants
- Relevés de notes et diplômes
- Boîte postale/ Postes Canada
- Élections Canada
- Agence du revenu du Canada
- Registre des assurances sociales
- Pension(s)
- Téléphone portable et autres services publics

Considérations techniques

- Un changement de nom ou de marqueur de genre, légal ou informel, peut s'accompagner de certaines considérations techniques.
- Par exemple, si vous changez d'adresse électronique pour refléter un changement de nom (légal ou informel), pensez à demander combien de temps votre ancienne adresse restera active. Vous pouvez également envisager de mettre en place une réponse automatique en dehors du bureau qui renvoie les gens à votre nouvelle adresse.
- D'autres domaines peuvent nécessiter une mise à jour ou une attention particulière, notamment l'habilitation de sécurité, la rémunération et les prestations de santé.
- Il se peut que vous ne soyez pas autorisé à refléter un changement de nom informel dans Phoenix, le Centre des pensions ou vos prestations du Régime de soins de santé de la fonction publique, de sorte que vous ne devrez mettre à jour ces systèmes qu'après un changement légal. Cependant, le bureau de sécurité de votre organisme peut accepter des changements informels.
- En outre, si vous avez procédé à un changement de nom informel, il se peut que vous ayez à faire face à des problèmes de sécurité supplémentaires au sein du groupe des services de renseignement et de la défense ou si vous avez une habilitation de sécurité plus élevée.
- La meilleure pratique consiste généralement à communiquer avec le bureau concerné pour expliquer que vous avez changé de nom ou de marqueur de genre et demander quelles sont les procédures à suivre pour mettre à jour vos informations dans le système.

Soins de santé adaptés au genre dans la fonction publique

De nombreux membres de notre communauté ont des besoins spécifiques en matière de soins de santé liés à leur identité.

Cette section décrit les processus de base pour accéder aux soins de santé pour les personnes transgenres en tant qu'employé du gouvernement fédéral. En raison de la taille de notre communauté, de sa diversité et de son histoire compliquée avec les systèmes médicaux, ces processus peuvent être déroutants et stressants. Cette section fait le lien entre les expériences vécues et les politiques écrites, afin que les membres de notre communauté sachent à quoi ils ont droit en tant qu'employés.

Le régime de soins de santé de la fonction publique

[Vue d'ensemble et changements récents](#)

Les fonctionnaires fédéraux et leurs familles (y compris les enfants et les personnes à charge) ont accès au Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP). Ce régime est conçu pour compléter la couverture de l'assurance maladie fournie par les provinces et les territoires.

En 2023, le RSSFP a subi deux changements importants au profit de ses utilisateurs. À compter du 1er juillet 2023, tous les membres du RSSFP ont bénéficié d'améliorations visant à répondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée, avec l'ajout d'une couverture spécifiquement adaptée aux communautés deux esprits, transgenres, non binaires et diversifiées sur le plan du genre.

Le même jour, la Canada Vie, un nouvel administrateur tiers, a pris en charge les opérations quotidiennes du RSSFP. Ce changement est distinct des modifications négociées du régime et n'a pas d'incidence directe sur nos prestations. Néanmoins, étant donné que nous interagissons avec l'administrateur pour notre couverture médicale, cette transition aura un impact significatif sur les membres de notre communauté et sur leur accès aux soins de santé.

Au Canada, les soins médicaux visant à affirmer le genre sont principalement couverts par les régimes de soins de santé provinciaux et territoriaux. Dans les régions où ces services ne sont pas disponibles, les provinces et les territoires ont pris des dispositions pour des procédures et des chirurgies spécifiques. Il existe des réseaux de prestataires de soins au Canada, comme l'Association professionnelle canadienne pour la santé des transgenres (CPATH), et dans le monde, comme l'Association professionnelle mondiale pour la santé des transgenres (WPATH), qui ont élaboré des lignes directrices pour la prestation de soins tenant compte des spécificités de chaque sexe. Les [Standards of Care 8 \(SOC 8\) de la WPATH](#) ont été publiés le 16 septembre 2022. Ils fournissent des conseils actualisés aux prestataires de soins de santé pour le traitement des patients deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres.

Compte tenu des incertitudes qui pèsent sur le secteur des soins de santé, nous ne pouvons pas prévoir tous les effets de ces deux changements majeurs. Cette section présente la couverture dans le cadre de l'ancien système du RSSFP avant juillet 2023, ainsi que les informations recueillies jusqu'à présent sur le nouveau régime. Le nouveau régime est conçu pour améliorer l'inclusion de notre communauté, en garantissant que toutes les couvertures existantes seront transférées au nouveau RSSFP et à son administrateur. En outre, de nombreux domaines devraient bénéficier d'une couverture nouvelle ou améliorée.

Traitement hormonal substitutif

Le régime d'assurance-médicaments du RSSFP couvre 80 % du coût des médicaments d'ordonnance, y compris les hormones, délivrés en pharmacie. Les médicaments ayant un numéro d'identification de médicament (DIN) autorisé seront directement facturés au régime de soins de santé par la pharmacie. Cela comprend la plupart des médicaments utilisés dans les traitements hormonaux substitutifs.

Les médicaments spécifiques qui ont un DIN sont les suivants :

- Testostérone :
 - Injections de cypionate de testostérone
 - Androgel et ses équivalents génériques
 - Androderm patches et équivalents génériques
 - Pilules d'Andriol et équivalents génériques
- Estradiol (œstrogène) :
 - Pilules d'Estrace et équivalents génériques
 - Estrogel
- Progestérone :
 - Prometrium et ses équivalents génériques
- Spironolactone :
 - Aldactone et équivalents génériques
 - Aldactazide-25 et équivalents génériques
- Acétate de cyprotérone :
 - Androcur et ses équivalents génériques
- Autres :
 - Finasteride (bloqueur de DHT) – peut nécessiter des informations complémentaires de la part du médecin
 - Dutastéride (inhibiteur de la DHT)
 - Orilissa/Elagolix (antagoniste de la GnRH)

La forme injectable d'œstrogène couramment prescrite, le valérate d'estradiol, n'a pas de DIN à l'heure actuelle. Santé Canada a retiré son ancien DIN, 00741930, en 2016. Par conséquent, la facturation directe n'est pas possible pour ce médicament. Cependant, vous pouvez toujours recevoir un remboursement de 80 % des dépenses en l'obtenant sous forme d'ordonnance composée auprès d'une pharmacie de préparation, quels que soient les ingrédients actifs. Après le paiement, vous devez soumettre à l'administrateur un formulaire de demande de remboursement du RSSFP, un reçu et une liste de tous les ingrédients actifs. Les pharmacies spécialisées dans les préparations magistrales peuvent vous fournir cette liste d'ingrédients sur demande.

Il convient de noter que des membres ont fait état d'une couverture réussie des patches d'œstrogènes.

Services psychologiques

Pour certains besoins, comme l'approbation d'une opération chirurgicale ou les processus de changement de nom et de sexe dans certaines juridictions, vous pouvez

avoir besoin d'un diagnostic de dysphorie de genre ou d'une lettre d'appui d'un praticien de la santé mentale (psychologue, psychiatre, conseiller, travailleur social, etc.). Les exigences varient d'une province à l'autre; pour en savoir plus, consultez [Ressources en matière de soins médicaux tenant compte de l'appartenance sexuelle](#).

Les services des psychologues, des conseillers et des travailleurs sociaux sont couverts par la prestation des médecins praticiens du RSSFP à cette fin. Après votre rendez-vous, présentez un reçu et vous pourrez vous faire rembourser 80 % de chaque séance, jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année.

Les psychiatres sont des médecins dont les services sont couverts par les régimes de santé provinciaux et territoriaux.

Épilation

Les deux principales méthodes d'épilation du visage sont l'électrolyse et l'épilation au laser. Il n'existe actuellement aucune couverture pour l'épilation du corps, ni pour l'épilation dans le cadre de la préparation à la chirurgie d'affirmation du genre.

À l'heure actuelle, l'électrolyse des poils du visage est partiellement couverte par la prestation médicale lorsqu'elle est pratiquée par un professionnel en électrolyse. Vous aurez besoin d'une ordonnance d'un médecin, d'un psychologue ou d'un psychiatre, confirmant que vous souffrez d'un traumatisme émotionnel dû à une pilosité excessive dans la région du cou et du visage. Une fois soumise, cette ordonnance sera valable pendant trois ans. Vous devrez payer directement l'intégralité du coût au prestataire et soumettre vos demandes de remboursement après la prestation.

À partir du 1er juillet 2023, le remboursement ne sera plus plafonné à 20 dollars par visite, mais à 80 % du coût total par visite, avec un plafond annuel de 1 200 dollars. En outre, une ordonnance ne sera plus nécessaire si le membre du régime « suit un traitement lié à l'affirmation du genre », bien qu'il ne soit pas clair si et comment nous serons tenus de prouver que nous suivons un tel traitement.

À l'heure actuelle, l'épilation au laser des poils du visage n'est pas couverte par le RSSFP. Cette couverture est disponible sur demande pour les personnes qui vivent dans des provinces ou des territoires où l'épilation au laser n'est pas déjà couverte par le régime provincial d'assurance-maladie. À ce jour, la couverture provinciale n'est disponible qu'au Québec.

Pour les personnes résidant à l'extérieur du Québec, l'épilation au laser **effectuée par un médecin** est couverte pour un maximum de 10 séances, avec des montants maximaux à vie de 80 % de 3 626,20 \$ pour le visage et de 80 % de 1 812,50 \$ pour le cou. Pour bénéficier de cette couverture, vous devez appeler l'administrateur et indiquer au représentant que vous souhaitez bénéficier d'une couverture pour l'épilation au laser. Vous recevrez ensuite un questionnaire à remplir et à envoyer, qui doit confirmer qu'un médecin effectue le service. Une fois que l'administrateur aura approuvé ou rejeté votre demande, vous recevrez par courrier une lettre indiquant sa décision et précisant les

autres conditions à remplir pour soumettre avec succès vos futures demandes de remboursement.

Formation vocale

À l'heure actuelle, la formation vocale dispensée par un orthophoniste **agrée** relève de la prestation médicale. À l'heure actuelle, il existe un nombre limité d'orthophonistes agréés qui proposent des thérapies vocales tenant compte des différences entre les sexes au Canada. Cette garantie peut être utilisée pour la féminisation ou la masculinisation de la voix. Vous aurez besoin d'une ordonnance d'un médecin, qui n'est valable qu'un an. Vous pouvez obtenir un remboursement de 80 % de chaque séance, jusqu'à concurrence de 500 \$ annuellement.

Services de laboratoire et analyses de sang

La couverture des services de laboratoire varie d'une province ou d'un territoire à l'autre. Certains services de laboratoire peuvent être couverts par la garantie des médecins du RSSFP s'ils ne sont pas couverts par votre régime provincial ou territorial, mais seulement s'ils sont couverts dans une autre province ou un autre territoire.

Selon ces règles, les tests suivants devraient être éligibles (liste non exhaustive) :

- Dihydrotestostérone (DHT) – couverture provinciale inconnue, mais les membres déclarent bénéficier d'une couverture.
- Globuline liant les hormones sexuelles (SHBG) – prise en charge en Colombie-Britannique sur justification du médecin

Perruques

Les perruques peuvent être remboursées au titre de la garantie frais divers, à concurrence de 1 000 dollars par période de cinq ans. Toutefois, elles ne sont couvertes qu'en cas de perte totale des cheveux. Des membres ont signalé des difficultés à obtenir la couverture de perruques pour des raisons liées à l'affirmation du genre.

Lacunes actuelles

Chirurgies d'affirmation du genre

Le RSSFP n'offre pas de protection supplémentaire pour les chirurgies d'affirmation du genre qui ne sont pas couvertes par les régimes de soins de santé provinciaux et territoriaux (par exemple, la chirurgie de féminisation du visage n'est couverte qu'au Yukon). Aucun fonds supplémentaire n'est disponible pour couvrir les coûts additionnels encourus lors des chirurgies d'affirmation du genre financées par les provinces, comme les frais de déplacement ou les outils d'accessibilité tels que les oreillers spécialisés.

Technologies d'affirmation du genre

De nombreux membres de notre communauté utilisent des outils physiques tels que des prothèses mammaires, des « packers » et des « binders » pour modifier leur apparence, affirmer leur identité et/ou soulager leur dysphorie. Dans le cadre du RSSFP, aucun financement n'est disponible pour couvrir les coûts de ces dispositifs.

Chirurgie et rétablissement

De nombreuses interventions chirurgicales visant à affirmer le genre nécessiteront des périodes d'absence du travail. Vous devrez en informer votre gestionnaire le plus tôt possible afin d'obtenir des informations et de lui communiquer les dates de l'opération.

Les options de congés médicaux disponibles pour les employés de la GC sont les suivantes :

- Congés de maladie payés;
- Le régime d'assurance invalidité pour les employés du GC;
- Les prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE), accessibles à tous les Canadiens.

Dans la plupart des cas, les autres options ne sont disponibles que lorsque vos congés de maladie sont épuisés. Pour les absences de courte durée, il se peut que vous disposiez de suffisamment de jours de maladie pour que l'intégralité de votre congé soit payée. Les organisations peuvent également être disposés à vous permettre d'utiliser à l'avance vos futurs congés de maladie. Vous devez vérifier que cette option est possible auprès de votre service des ressources humaines (RH) et en discuter avec votre supérieur hiérarchique si cela vous intéresse.

Lorsque vous aurez épuisé vos jours de maladie, vous aurez droit aux [prestations de maladie de l'assurance-emploi](#). Ce congé de maladie a pour but d'aider tous les Canadiens qui ne peuvent pas travailler pour des raisons médicales. Vous devrez présenter un certificat médical signé par votre médecin indiquant la période et la raison de votre absence. Vous devrez également prouver que vous avez travaillé à temps plein au cours des 52 semaines précédentes, comme le prouve le relevé d'emploi (RE) délivré par votre organisation. Pour les employés du gouvernement fédéral, ce RE doit être soumis électroniquement par votre organisation lorsque vous soumettez votre demande. Il est important de noter que vous ne pouvez pas demander de prestations de maladie à l'avance. Vous devrez soumettre votre demande dès que possible après votre dernier jour de travail. Dans le cadre de l'assurance-emploi, l'employé en congé recevra des dépôts équivalant à 55 % de sa rémunération, jusqu'à un maximum hebdomadaire de 650 \$.

Les employés du gouvernement fédéral participent également à un [Régime d'assurance-invalidité \(AI\)](#). Le Régime AI une option de congé plus solide que l'assurance-emploi fédérale, puisque les employés ont droit à 70 % de leur salaire. Cependant, les prestations du Régime AI ne sont disponibles qu'après l'épuisement des congés de maladie *et un* délai de carence de 13 semaines. Le Régime AI n'est donc pas une option disponible pour la majorité des périodes de convalescence des

chirurgies d'affirmation du genre. Toutefois, c'est la meilleure option en cas de périodes de convalescence plus longues ou de complications éventuelles.

Il se peut que vous ayez besoin d'aménagements temporaires ou d'un retour progressif au travail à la suite d'une intervention chirurgicale. Cela relèverait de l'obligation d'aménagement.

Nouvelle couverture à partir du 1er juillet 2023

À compter du 1er juillet 2023, le RSSFP comprend une garantie d'affirmation du genre qui vise à faire du GC un chef de file en matière de prestations de santé modernisées pour les employés. En vertu de cette garantie, les employés (et leurs enfants ou personnes à charge) auront accès à une couverture de 80 % de « certaines procédures d'affirmation du genre », jusqu'à concurrence d'un plafond à vie de 75 000 \$.

Comme le reste du RSSFP, cette couverture vise à compléter les régimes provinciaux et territoriaux et à combler les lacunes qui existent d'une juridiction à l'autre. Ces fonds sont soumis à bon nombre des mêmes restrictions et exigences que l'accès aux soins de santé provinciaux :

- Vous devez être âgé de 18 ans ou plus;
- Vous devez être suivi par un médecin pour l'affirmation du genre, et celui-ci devra confirmer que les procédures sont médicalement nécessaires, et;
- L'approbation préalable de l'administrateur sera requise par le biais d'un nouveau formulaire de demande d'affirmation de genre.

À l'heure actuelle, deux autres exigences ont été citées, qui créent des ambiguïtés pour les membres de notre communauté.

Les procédures doivent être pratiquées au Canada. Un certain nombre de procédures d'affirmation du genre reconnues comme médicalement nécessaires par les médecins ne sont pas disponibles au Canada, ou le sont très peu et avec peu de praticiens possibles. Par exemple, la plupart des opérations de féminisation et de masculinisation du visage sont pratiquées par peu de chirurgiens, voire aucun, au Canada. En outre, il existe des précédents de plans provinciaux et territoriaux finançant des procédures à l'étranger, telles que des vaginoplasties impliquant des techniques qui ne sont pas pratiquées au Canada. On ne sait pas encore si les fonds du RSSFP s'appliqueront si un médecin traitant confirme qu'une intervention est médicalement nécessaire, mais qu'elle n'est pas offerte au Canada.

Vous devez avoir épuisé toute la couverture disponible offerte par la province ou le territoire. Dans certains cas, les membres de notre communauté font une demande de financement auprès de la province ou du territoire et sont rejetés ou seulement partiellement approuvés pour diverses raisons. On ne sait pas encore si le RSSFP pourrait constituer une solution de rechange dans ces cas.

Compte tenu des exigences et des ambiguïtés, il n'est pas immédiatement évident de savoir à quoi servira ce fonds. Un grand nombre de nos interventions chirurgicales les plus courantes sont déjà couvertes par tous les régimes provinciaux et territoriaux ou presque. Ce fonds fera la plus grande différence pour les employés des provinces ou des territoires qui sont actuellement en retard sur les autres. Il est probable que l'utilité de ce fonds dans les grandes provinces dépendra fortement de ce qu'un médecin traitant est prêt à certifier comme médicalement nécessaire, ainsi que des réponses aux deux ambiguïtés ci-dessus.

Les prochaines versions de ce guide s'appuieront sur les expériences des membres de nos communautés pour fournir des exemples de ce qui a été couvert avec succès.

Ressources complémentaires

LifeSpeak

Fournit des outils de santé mentale et des vidéos éducatives :

- [LifeSpeak : Santé mentale et résilience](#)

Le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP)

- Site web : [Réseau de la Fierté à la fonction publique](#)
- Courriel : PSPN-RFFP@csps-efpc.gc.ca
- LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/pspride-fierte/fp>

Réseaux de la Fierté des ministères et organismes

Tableau 2 : Liste

Organismes	Réseaux de la Fierté	Courriel
Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)	Réseau d'inclusion de la diversité sexuelle et de genre d'AAC	aafc.gsdin-ridgs.aac@agr.gc.ca
Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)	Comité consultatif 2ELGBTQI+ de l'ASFC	CBSA.LGBTQ2_Advisory_Committee-Comite_Consultatif_LGBTQ2.ASFC@cbsa-asfc.gc.ca
Agence du revenu du Canada (ARC)	Réseau Pride à l'ARC	lgbtqnetg@cra-arc.gc.ca
Service correctionnel du Canada (SCC)	Service correctionnel du Canada, région du	EspacepositiveSpace.GEN-QUE@CSC-SCC.GC.CA GENNHQCPFC@csc-scc.gc.ca

	Québec Espace positif	
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) et Services aux Autochtones Canada (SAC)	Réseau RCAANC et SAC 2ELGBTQ	espacepositif-positivespace@sac-isc.gc.ca
Emploi et développement social Canada (EDSC)	Réseau de la Fierté des employés d'EDSC	NA-ReseauNetwork_FIERTE-PRIDE-GD@hrdc-rhdcc.gc.ca
Environnement et changement climatique Canada (ECCC)	Réseau LGBTQ2+ = Network	gbtq2@ec.gc.ca
Pêches et Océans Canada (MPO) et Garde côtière canadienne (GCC)	Initiative pour un espace positif	DFO.PositiveSpace-espacepositif.MPO@dfo-mpo.gc.ca
Affaires mondiales Canada (AMC)	AMC Réseau de la Fierté	pride-fierte@international.gc.ca
Santé Canada (HC)	Réseau pour la diversité des genres et des sexes (GSDN)	gcdn-rdsg@hc-sc.gc.ca
Innovation, science et développement économique Canada (ISDE)	Réseau 2ELGBTQI	isedlgbtq2network-reseaulgbtq2disde@ised-isde.gc.ca
Défense nationale (DND)	Organisation consultative de la fierté de l'équipe de défense (DTPAO)	positivespace-espacepositif@forces.gc.ca
Ressources naturelles Canada (RNCAN)	Réseau Pride de RNCAN	rncan.pride-fierte.rncan@canada.ca

Agence de santé publique du Canada (ASPC)	GSDN - Réseau sur le genre et la diversité sexuelle	gsdn-rdsg@hc-sc.gc.ca
Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC)	Réseau PRIDE at work du SPAC	tpsgc.fiertercn-ncrpride.pwgsc@tpsgc-pwgsc.gc.ca
Service Canada (ServCan)	Réseau de fierté des employés du CESD	NA-ReseauNetwork_FIERTE-PRIDE-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Services partagés Canada (SPC)	Réseau SPC Pride	pridenetwork-reseaufierte@ssc-spc.gc.ca
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)	2ELGBTQI Plus Network	2slgbtqiplus@tbs-sct.gc.ca

Guides spécifiques aux ministères et organismes

- Emploi et développement social Canada
- Services publics et Approvisionnement Canada
- Parcs Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Forces armées canadiennes
- Agence des services frontaliers du Canada
- Centre de sécurité des télécommunications

Organisations nationales et communautaires

- [Égale Canada](#) (non disponible en français)
- [JusticeTrans.org](#)
- [Fierté au travail Canada](#)
- [Alliance de la Fonction publique du Canada](#)
 - o [Des milieux de travail accueillants pour les personnes trans](#)

Connaître ses droits

- [Connaître ses droits : un guide pour le personnel LGBTQ2+](#)
- [Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale](#)

Ressources linguistiques inclusives

- [Écriture inclusive : Lignes directrices et ressources](#)
- [Le guide de référence des médias 519 \(non disponible en français\)](#)
- [Écriture inclusive – Principes d’écriture inclusive en anglais](#)
- [Écriture inclusive – Principes d’écriture inclusive en français](#)
- [Écriture inclusive : aide-mémoire](#)
- [Écriture inclusive – Autres ressources](#)
- [Inclusionnaire : recueil de solutions inclusives](#)

Ressources en santé mentale

- Ligne d'assistance 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour toute personne ayant besoin d'un soutien émotionnel concernant les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : 1-844-413-6649.
- [Trouvez le fournisseur du programme d'aide aux employés de votre organisation](#)
- [Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être](#) (pour les autochtones) : 1-855-242-3310 ou se connecter au chat en ligne.
- [Interligne](#) (soutien à toute personne concernée par les questions de diversité sexuelle et de diversité de genre) : appelez ou envoyez un SMS au 1-888-505-1010, ou connectez-vous au chat en ligne.
- [Jeunesse, J'écoute](#) : 1-800-668-6868 ou texter **CONNECT** par SMS à 686868
- [LGBT Youth Line](#) : 1-800-268-9688, envoyez un SMS au 647-694-4275 ou connectez-vous au chat en ligne. Non disponible en français.
- [Parlons Suicide Canada](#) : 1-833-456-4566 ou envoyer un SMS à 45645.
- [Trans Lifeline](#) (soutien aux personnes trans par des personnes trans) : 1-877-330-6366. Non disponible en français.
- [Espace mieux-être Canada](#) : texter **MIEUX** par SMS au 741741.

Pages connexes :

- [Alix – un endroit sûr pour parler des violences vécues par les communautés LGBTQ+](#)
- [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](#)
- [Lignes de crise pour les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe](#)

- [Soutien en santé mentale : Demander de l'aide](#)

Ressources pour les employés Deux esprits

- [2 Spirits In Motion Society](#) (non disponible en français)
- [Centre de recherche communautaire - Programme bispirituel](#)

Accès à des toilettes inclusives

- [L'annexe G](#) contient une liste des toilettes inclusives dans les lieux de travail du GC connus en mai 2023. Vous pouvez ajouter d'autres lieux en utilisant le formulaire anonyme du [Répertoire des toilettes inclusives](#). Vos informations ne seront pas collectées si vous décidez de contribuer.
- [Refuge Restrooms](#) est une application qui permet de trouver des toilettes à cabine unique, neutres sur le plan du genre et accessibles, près de chez vous. Non disponible en français.

Ressources en matière de soins médicaux tenant compte de l'appartenance sexuelle

Au Canada, les soins médicaux visant à l'affirmation du genre sont principalement assurés par les régimes de soins de santé provinciaux et territoriaux. Dans les juridictions où les services ne sont pas disponibles, il existe des accords entre les provinces et les territoires pour des procédures et des chirurgies spécifiques. Il existe des réseaux de prestataires de soins au Canada, l'[Association professionnelle canadienne pour la santé des transgenres \(CPATH\)](#), et au niveau mondial, l'[Association professionnelle mondiale pour la santé des transgenres \(WPATH\)](#), qui ont élaboré des lignes directrices pour la prestation de soins tenant compte de l'appartenance sexuelle.

Le CPATH dispose d'un certain nombre de ressources gratuites pour des soins médicaux respectant le genre. Le CPATH suit les normes de soins de la WPATH. Il pourrait vous être utile de prendre connaissance de ces normes et de les distribuer aux personnes avec lesquelles vous vous sentez à l'aise.

En fonction du niveau de soins dont vous avez besoin et des procédures/chirurgies auxquelles vous avez accès, il peut s'avérer nécessaire de discuter de niveaux de soutien accrus avec votre supérieur hiérarchique et votre service des ressources humaines. Certaines interventions nécessitent une longue période de convalescence. Vous pouvez également trouver au sein de votre service des personnes qui ont eu accès à ces soins et qui peuvent vous conseiller sur ce qu'il faut prévoir. La couverture varie selon les provinces et les territoires.

Tableau 3: Ressources médicales pour les soins aux personnes transgenres au Canada

Province/territoire	Lien
National	https://cpath.ca/fr/national-standards-of-care/

Colombie Britannique (non disponible)	--
Yukon	https://yukon.ca/fr/sante-et-bien-etre/services-de-soins/en-savoir-plus-sur-les-soins-daffirmation-de-genre
Alberta (non disponible)	--
Saskatchewan (non disponible)	--
Manitoba (non disponible)	--
Territoires du Nord-Ouest (non disponible)	--
Nunavut (non disponible)	--
Ontario (non disponible)	--
Québec (non disponible)	--
Nouveau-Brunswick (non disponible)	--
Nouvelle-Ecosse (non disponible)	
Île-du-Prince-Édouard	princeedwardisland/fr/information/sante-i-p-e/services-sante-daffirmation-genre
Terre-Neuve et Labrador (non disponible)	--

Annexe A : Modèle de plan de transition sur le lieu de travail

Vous trouverez ci-dessous un modèle de plan de transition destiné à faciliter votre transition sur le lieu de travail. Les gestionnaires et les membres de l'équipe peuvent le convertir en un document autonome :

1. Déterminez ensemble qui doit être informé du changement :
 - Employés/collaborateurs
 - Ressources humaines
 - Partenaires externes/internes
0. Créez ensemble un calendrier :
 - Fixer une date cible pour les changements au travail de l'employé.
 - Fixer le calendrier des procédures administratives, telles que les changements de nom et les mises à jour des dossiers.
 - Discuter des besoins éventuels en matière de congés avec l'employé et son prestataire de soins de santé.
0. Discutez de la manière d'informer l'équipe/les partenaires de ces considérations :
 - Décidez des notifications individuelles, des réunions d'équipe ou des communications écrites de la part de l'employé, du responsable ou du service local des ressources humaines.
 - Apportez les modifications nécessaires à l'espace de travail, comme les plaques signalétiques, les répertoires d'étage et les photos d'équipe.
0. Veillez aux détails :
 - Soutenir l'employé lors des changements de nom et des défis liés au système de travail.
 - Planifiez le jour où l'employé fera officiellement son « coming out » auprès de son équipe.
 - Mettez à jour tous les éléments du lieu de travail qui nécessitent un changement de nom et de marqueur de genre (par exemple, les dossiers des employés, le courrier électronique, les badges, la sécurité et l'identification, les informations de connexion).
0. Responsabilités supplémentaires du gestionnaire :
 - Apportez un soutien continu à l'employé tout au long de sa transition.

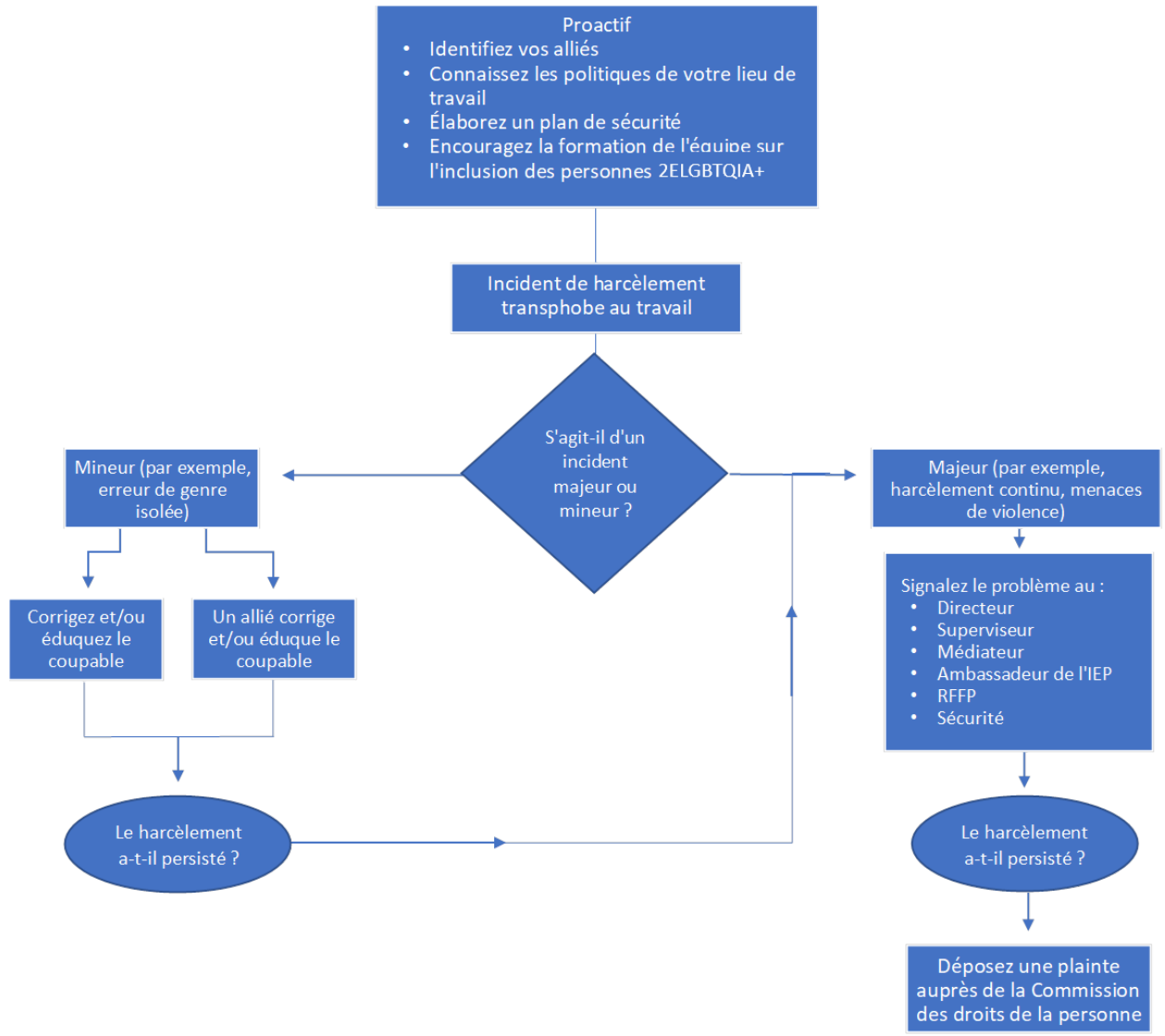
- Démontrez votre soutien par des communications écrites, en mentionnant les changements de noms et de pronoms, et en encourageant le respect dans les réunions d'équipe.
- Passez en revue et soulignez les politiques de non-discrimination.
- Envisager une éducation et une formation de l'équipe, si nécessaire.

Annexe B : Lutte contre le harcèlement transphobe sur le lieu de travail

Pour lutter contre le harcèlement transphobe sur le lieu de travail, il est préférable d'être proactif et d'identifier vos alliés. Vous pouvez également élaborer un plan de sécurité, vous familiariser avec les politiques de votre lieu de travail et encourager la formation de l'équipe à l'inclusion des personnes 2SLGTBQIA+.

En cas d'incident de harcèlement transphobe sur le lieu de travail, prenez en compte les éléments suivants :

S'agit-il d'un incident majeur ou mineur ? S'il s'agit d'un incident majeur, comme des menaces de violence, vous pouvez le signaler à votre supérieur, à votre superviseur, au médiateur, au PSPN, au réseau de la fierté de votre département ou de votre agence, ou à la sécurité. Si le problème persiste, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. Si l'incident est mineur, comme une erreur de genre isolée, vous pouvez corriger et/ou éduquer, si vous le souhaitez. Vous pouvez également demander à un allié de confiance de corriger et/ou d'éduquer le fautif. Si les incidents mineurs persistent, veuillez-vous reporter à ce qui précède pour les incidents majeurs.



Annexe C : Étapes du changement de nom

Votre gestionnaire devra probablement soumettre une demande en votre nom au service informatique afin de changer votre nom dans votre courrier électronique, votre login Windows, MS Teams et ma CléGC.

La politique de votre ministère ou organisme varie quant à la possibilité pour les employés d'utiliser un nom informel dans ces domaines. Vous pouvez donc vous adresser à l'initiative Espace positif ou au réseau de la Fierté de votre ministère ou agence pour obtenir de plus amples informations. Vous trouverez une liste des réseaux de la Fierté de votre organisme à la [Ressources Complémentaires](#).

Informelle

Plate-forme/Système	Instructions
MesRHGC et Phénix	MesRHGC > Libre-service>Données personnelles > Changer nom choisi
Portail des applications du SCT (TAP)	Accueil TAP > Connexion > Mon profil TAP > Modifier le prénom

Juridique

Plate-forme/Système	Instructions
MesRHGC et Phénix	MesRHGC > Libre-service>Données personnelles Changement nom légal
Sécurité du personnel	Envoyez un courriel au bureau de la sécurité du personnel de votre département : Documents d'identité <ul style="list-style-type: none">• Copie de la preuve du changement de nom légal délivrée par l'autorité provinciale/territoriale• Copie d'une pièce d'identité valide délivrée par le gouvernement et reflétant le changement de nom. Et, Formulaire SCT 330-23 <ul style="list-style-type: none">• Le formulaire doit être entièrement rempli.• Le type de demande sera complémentaire.• Les initiales et les signatures doivent être apposées à l'encre ou à l'aide de ma CléGC.

Centre de pensions et prestations supplémentaires de décès (PSD)	Appelez le 1-800-561-7930 pour parler à un assistant de pension.
Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP)	Communiquez directement avec Canada-Vie par l'entremise de la ligne téléphonique réservée au service à la clientèle.
Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)	Communiquez directement avec Canada-Vie par l'entremise de la ligne téléphonique réservée au service à la clientèle.
Régime d'assurance pour les cadres de la fonction publique (RACGFP)**.	Remplir le formulaire 2028-1 et le soumettre au bureau du PSMIP. **S'applique uniquement aux membres de la fonction publique qui sont des cadres ou des employés non représentés ou exclus.

Annexe D : Modèle de courriel pour informer vos collègues de votre changement de nom

Chers collègues,

Je vous écris pour vous informer que j'ai récemment changé mon nom de [insérer le nom] à [insérer le nom].

Je vais mettre à jour mes coordonnées en conséquence, et vous pouvez communiquer avec moi à l'adresse courriel suivante : [insérer l'adresse courriel]. Je vous remercie pour votre soutien pendant ma transition.

Optionnel : À l'avenir, j'utiliserai les pronoms [insérer les pronoms].

Si vous avez des questions, veuillez les adresser au [insérer le nom du gestionnaire].

Nous vous remercions,

(Nouveau bloc de signature)

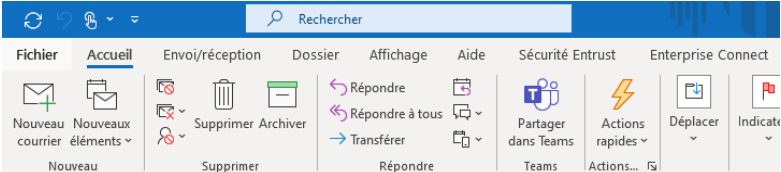
Il est important de se rappeler que vous n'êtes jamais tenu de divulguer à vos collègues, à votre équipe de travail ou à votre service plus d'informations que vous ne le souhaitez.

Si, à quelque moment vous estimez que votre confidentialité a été violée, veuillez communiquer avec le Bureau de l'Ombudsman de votre ministère ou organisme ou le [Commissariat à la protection de la vie privée du Canada](#).

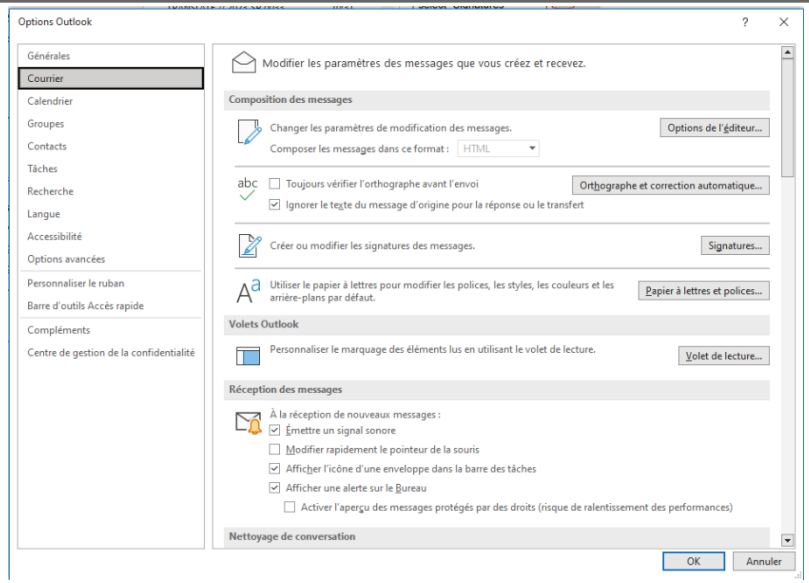
Annexe E : Étapes de modification du marqueur de genre

Plate-forme/Système	Instructions
MyGCHR et Phoenix	<ul style="list-style-type: none"> • Envoyez une demande au Centre de rémunération, accompagnée d'une Formulaire de demande d'intervention de paye 446-5F et d'une copie scannée d'une pièce d'identité délivrée par le gouvernement (par exemple, le permis de conduire ou l'acte de naissance). • À l'heure actuelle, le changement de marqueur de genre n'est pas disponible en libre-service dans MyGCHR. • Ce changement doit être demandé en communiquant directement un professionnel des ressources humaines et en fournissant des documents justificatifs. Après examen, cette information sera mise à jour dans MyGCHR en conséquence. • À l'heure actuelle, les seules options de marqueur de genre disponibles dans MyGCHR sont « F » et « M ». • Remarque : Les changements de marqueurs de sexe doivent également être confirmés auprès des fournisseurs de soins de santé, d'assurance et de pension. Par exemple, les informations relatives aux employés ou aux personnes à charge dans le RSSFP peuvent être modifiées à l'aide de votre code d'accès dans le cadre de l'adhésion positive. <p>Pour plus de détails, veuillez consulter le Régime de soins de santé de la fonction publique.</p>

Annexe F : Les pronoms dans les étapes de la signature du courrier électronique

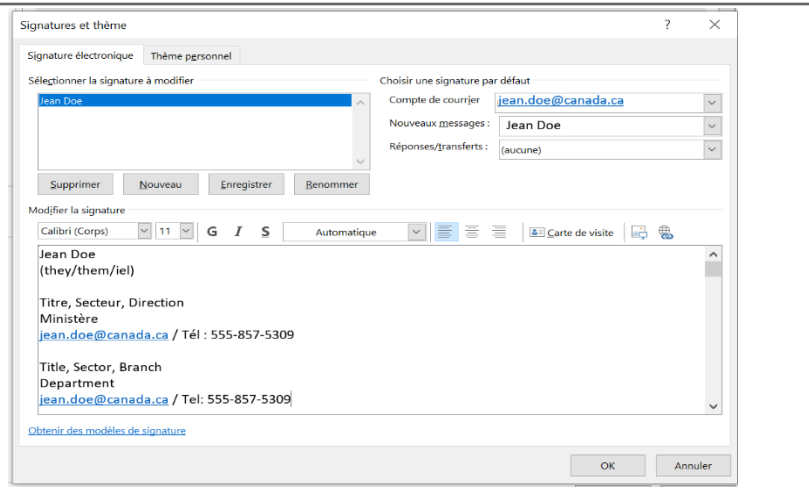
Sélectionnez « Fichier » dans la boîte de réception Outlook.	
Sélectionnez « Options » dans le coin inférieur gauche.	

Sélectionnez « Courrier », ensuite « Signatures » situé au troisième rang en partant du haut.



Modifiez votre signature de courriel existante comme indiqué dans les exemples fournis dans la section « [Partager vos pronoms sur le lieu de travail](#) », ou cliquez sur « nouveau » pour créer une nouvelle signature de courriel.

Cliquez sur « OK » pour enregistrer et quitter.



Annexe G : Liste des toilettes inclusives dans les lieux de travail du GC

Tableau 4: Liste des toilettes inclusives dans la région de la capitale nationale (RCN)

Localisation	Details	Accès public	Accessible	Un seul décrochage
140 Promenade du Portage (Phase IV) (Gatineau)	1er étage près des ascenseurs, en face du laboratoire d'innovation du CESD	Oui	Oui	Oui
Site de cotravail GC dans la RCN, L'Esplanade Laurier (Ottawa)	Coin le plus à droite	Non	Oui	Oui
Site de cotravail GC dans la RCN, 480, boulevard de la Cité (Gatineau)	--	Non	Oui	Oui
Site de cotravail GC dans la RCN, 555, promenade Legget (Kanata)	1er étage	Oui	Oui	Oui
Site de cotravail GC dans la RCN, Place d'Orléans (Orléans)	--	Non	Oui	Oui
Pêches et Océans Canada, 200, rue Kent (Ottawa)	15ième étage Nécessite un laissez-passer de sécurité	Non	Oui	Oui
Agriculture et Agroalimentaire Canada, 1341, chemin Baseline (Ottawa)	Sous-sol de la 7ème tour	--	--	--

Affaires mondiales Canada, 125, promenade Sussex (Ottawa)	Parking 1, salle GP020	Non	--	--
Affaires mondiales Canada, 125, promenade Sussex (Ottawa)	Tour D, 1er étage, salle D1-011	Non	Oui	Oui
Affaires mondiales Canada, 125, promenade Sussex (Ottawa)	Tour D, 2ème étage, salle D2-011	Non	Oui	Oui
Affaires mondiales Canada, 125, promenade Sussex (Ottawa)	Tour D, 3ème étage, salle D3-011	Non	Oui	Oui
Affaires mondiales Canada, 125, promenade Sussex (Ottawa)	Tour D, 4ème étage, salle D4-011	Non	Oui	Oui
Affaires mondiales Canada, 200 Promenade du Portage (Gatineau)	Douche du 2ème étage, salle 621b	Non	Oui	Oui
Affaires mondiales Canada, 4200 rue Labelle (Ottawa)	4ème étage	--	--	--
Affaires mondiales Canada, 4200 rue Labelle (Ottawa)	5ème étage	--	--	--

Affaires mondiales Canada, 66 rue Slater (Ottawa)	10e étage, salle SL10-007	--	--	--
École de la fonction publique du Canada, 111, promenade Sussex (Ottawa)	Aile Bytown - 1er étage	Non	Oui	Oui
Patrimoine canadien, 25 Eddy (Gatineau)	Suite 100 - 1er étage	--	--	--
Transport Canada, Place de Ville Tour C (Gatineau)	Un sur chacun des 29 étages	Oui	--	Oui

Tableau 5: Liste des toilettes inclusives dans la région pacifique

Localisation	Details	Accès public	Accessible	Un seul décrochage
GC Coworking Space (Vancouver)	--	--	Oui	Oui
Emploi et développement social Canada, Transports Canada et Indigenous Health Care, 1240 Government Street (Victoria)	5ème étage	Non	Oui	Oui
Patrimoine canadien (Vancouver)	2 au 3ème étage	--	--	--

Tableau 6: Liste des toilettes inclusives dans la région des prairies

Localisation	Details	Accès public	Accessible	Un seul décrochage
Agriculture et Agroalimentaire Canada, 5403 1st Avenue South (Lethbridge)	Dans l'atrium principal, à l'entrée où se trouve le bureau des commissionnaires. Un à chaque étage de la partie recherche du bâtiment	Oui	--	--

Tableau 7: Liste des toilettes inclusives dans la région atlantique

Tableau 8: Liste des toilettes inclusives dans en Québec

Localisation	Details	Accès public	Accessible	Un seul décrochage
École de la fonction publique du Canada, 1505 Barrington St (Halifax)	Étages 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16	--	Oui	Oui
Services publics et				
Localisation	Details	Accès public	Accessible	Un seul décrochage
Patrimoine canadien (Montréal)	2 (lieu inconnu)	--	--	--
Patrimoine canadien (Moncton)	2 sur l'étage assigné au Patrimoine canadien	--	--	--
Patrimoine canadien (Halifax)	1 sur l'étage assigné au Patrimoine canadien	--	--	--
Patrimoine canadien (Charlottetown)	Quelques-uns au sous-sol	Oui	--	--