



L'inclusion des personnes trans féminines dans les lieux de travail féministes : appels à l'action et outil d'audit autonome

En collaboration avec Mary Vaccaro and Jammy Lo



WOMEN'S LEGAL
EDUCATION & ACTION FUND
FONDS D'ACTION ET D'ÉDUCATION
JURIDIQUE POUR LES FEMMES





WOMEN'S LEGAL
EDUCATION & ACTION FUND
FONDS D'ACTION ET D'ÉDUCATION
JURIDIQUE POUR LES FEMMES

© 2025 Fonds d'action et d'éducation juridique pour les femmes (FAEJ)

Publié par:

Fonds d'action et d'éducation juridique pour les femmes (FAEJ),

180 rue Dundas Ouest, Suite 1420, Toronto, Ontario, Canada M5G 1C7. www.leaf.ca/fr/

Le FAEJ est un organisme de bienfaisance national à but non lucratif fondé en 1985. Il travaille à faire progresser les droits à l'égalité réelle des femmes, des filles et des personnes trans et non binaires au Canada, par moyen de litiges, de réformes du droit et de l'éducation du public, en se fondant sur la Charte canadienne des droits et libertés.

Le présent document a été créé dans le cadre du Projet sur l'inclusion des personnes trans féminines dans les lieux de travail féministes (ITLTF). Le projet ITLTF a réuni des organismes féministes, des femmes trans féminines et des chercheur.euse.s communautaires afin d'identifier les défis et les obstacles structurels à l'emploi et au leadership des personnes trans féminines dans le secteur féministe à but non lucratif, et de formuler des recommandations sur des manières de résoudre ces enjeux.

Remerciements:

Nous tenons à exprimer notre sincère gratitude aux **vingt femmes des quatre coins du Canada qui ont participé à l'étude qui constitue le point de départ de ces Appels à l'action**. Chacune d'entre vous a pris le temps de partager généreusement ses histoires, ses expériences, ses idées et ses recommandations de changement. Nous vous sommes éternellement reconnaissant.e.s d'avoir contribué à cet important travail. Nous espérons sincèrement que les conclusions de ce rapport pourront jeter les bases d'organismes féministes plus inclusifs, où les femmes trans et leurs contributions seront reconnues, valorisées et célébrées.

Nous remercions **Mary Vaccaro et Jammy Lo** pour leur formidable travail de recrutement et d'entretien des participant.e.s au projet, pour la rédaction de leurs conclusions dans le rapport ITLTF et pour leurs recommandations essentielles, formulées à partir des entrevues des participant.e.s. Ce document a été traduit par Nota Bene Communication. Emma Boland a également apporté son expertise en matière de traduction. Merci également à Sienna McIlwraith-Fraticelli pour son aide en matière de citations, et à Morgan Martino pour la conception graphique du rapport.

Nos remerciements également aux organismes et aux personnes féministes, trans et queers de tout le Canada qui nous ont aidé.e.s à recruter des participant.e.s en partageant l'information sur ce projet avec leurs réseaux.

Ce travail a été financé par le Fonds pour l'égalité des genres de la Toronto Foundation, les Fondations communautaires du Canada et le Gouvernement du Canada.

Nous remercions le Community Research Ethics Office (Waterloo, ON) pour l'examen et l'approbation de l'éthique de ce projet de recherche communautaire.



TORONTO
FOUNDATION



Canada

Table des matières :

Présentation du Projet sur l'inclusion des personnes trans féminines dans les lieux de travail féministes	1
Appels à l'action : une voie vers l'inclusion significative des personnes trans féminines dans les organismes féministes	5
Outil d'audit autonome	27



Présentation du Projet sur l'inclusion des personnes trans féminines dans les lieux de travail féministes

Depuis deux ans, avec le soutien du Fonds pour l'égalité des genres, un regroupement d'organismes féministes, de travail pour l'équité entre les genres et de services aux femmes — notamment le FAEJ, le West Coast LEAF et l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry, en partenariat avec Wisdom2Action — coordonne des efforts pour analyser l'héritage et les répercussions actuelles de la transphobie et de la transmisogynie dans les secteurs féministes et dans le travail pour l'équité entre les genres.

Nos objectifs sont de :

- ↪ Remettre en question la transphobie et la transmisogynie au sein de nos organismes et de notre secteur;
- ↪ Collaborer avec d'autres organismes féministes et de travail pour l'équité entre les genres afin de mieux servir, inclure et défendre les personnes trans et non binaires ; et
- ↪ Favoriser un climat de soutien mutuel, devant la situation actuelle d'escalade et d'organisation de la haine à l'égard des personnes trans.

Nous sommes motivé.e.s à aider les organismes pour l'équité entre les genres, comme les nôtres, à devenir plus inclusifs à l'égard des femmes trans. Nous définissons les organismes pour l'équité entre les genres, qui ensemble forment le secteur féministe, comme étant des organismes historiquement au service des femmes dont le mandat est axé sur un plaidoyer pour l'équité entre les genres et/ou la prestation de services directs aux femmes (y compris cis et trans) et à leurs enfants.



Alors que nous nous efforçons d'accroître l'inclusion des trans dans le travail féministe, il nous a été clairement démontré que les personnes trans féminines étaient largement absentes du personnel et de la direction des organismes féministes et des autres organismes pour l'équité entre les genres. Puisque les personnes trans féminines sont la cible de la transphobie historique et actuelle dans la sphère féministe, nous considérons que l'absence de voix trans féminines à la table méritait une attention particulière.

Pour que les perspectives des personnes trans féminines qui travaillent dans des lieux de travail féministes soient au premier plan de ces conversations, nous avons lancé le **Projet sur l'inclusion des personnes trans féminines dans les lieux de travail féministes (ITLTF)**, un projet de recherche qualitative communautaire. Les objectifs de ce projet de recherche étaient les suivants :

1. Identifier les défis et les obstacles structurels à l'emploi et au leadership des personnes trans féminines dans les organismes qui travaillent pour l'équité entre les genres ; et
2. Recommander à ces organismes des pistes potentielles pour résoudre les enjeux liés à l'inclusion des personnes trans dans des lieux de travail féministes en se basant sur les perspectives de l'expérience vécue.

Nous avons mandaté des chercheuses, **Jammy Lo et la Dr^e Mary Vaccaro**, pour la première phase de ce travail et pour contribuer à l'élaboration de recommandations. Jammy Lo est une chercheuse communautaire, une travailleuse en réduction des méfaits et une défenseuse de la communauté ; elle vit à Hamilton, en Ontario. Femme noire et trans, elle travaille dans des organismes féministes depuis 2022. Mary Vaccaro est chercheuse communautaire, consultante pour des organismes féministes à but non lucratif et membre du corps professoral de l'École de travail social de l'Université McMaster. Femme blanche et cis, elle travaille dans des organismes féministes depuis 2012.

Au moyen d'entretiens qualitatifs semi-structurés, Mme Lo et Dr^e Vaccaro ont recueilli des informations détaillées sur les points de vue de femmes trans concernant les obstacles à l'obtention d'un emploi significatif dans le secteur féministe.



Vingt femmes trans ont participé à ce projet. Ces participantes occupaient des postes professionnels variés au sein du secteur féministe, notamment (mais pas exclusivement) en tant que consultantes, travailleuses sociales, directrices générales, avocates, travailleuses paires et prestataires de services de première ligne. Leur âge se situait de la vingtaine à la quarantaine. Leurs identités raciales et ethniques étaient variées, de même que leurs niveaux d'éducation.

La plupart des participantes travaillaient dans le secteur féministe depuis dix ans ou moins. De ce fait, la recherche n'a pas permis de saisir pleinement l'évolution historique de l'inclusion des personnes trans dans ces organismes. Seule une participante était en recherche active d'emploi, ce qui a limité la présence des perspectives de personnes n'ayant pas un poste au sein d'un organisme féministe.

Bien que l'étude ait bénéficié d'une large représentation géographique à travers le Canada, il y a eu un manque notable de participantes de l'est et du nord du Canada.

Dans le rapport complet du projet ITLTF, la Dre Vaccaro et Mme Lo présentent leurs conclusions concernant ce projet de recherche qualitative communautaire visant à développer une compréhension plus complète des expériences vécues par les femmes trans qui travaillent au sein d'organismes féministes (ou qui souhaitent travailler pour de tels organismes) à travers le Canada. Veuillez noter que le rapport est en anglais seulement.

Dans le présent document d'accompagnement, plus court, vous trouverez les recommandations du projet ITLTF — des **Appels à l'action** qui décrivent des moyens par lesquels les organismes féministes peuvent favoriser l'inclusion des personnes trans. Vous trouverez également un **outil d'audit autonome** qui synthétise les Appels à l'action sous la forme d'une liste de vérification. Les chercheuses du projet ITLTF ont élaboré les Appels à l'action à partir des entretiens qu'elles ont menés, comme en témoignent les citations directes qui sont proposées au fil des recommandations. Nous avons ensuite organisé les Appels à l'action autour de thèmes, et développé des conseils concrets pour leur mise en œuvre.

Nous espérons sincèrement que les Appels à l'action et l'outil d'audit autonome qui les accompagne seront utiles aux organismes qui travaillent pour l'équité entre les genres, dans leurs efforts continus pour favoriser l'inclusion des trans. Veuillez noter que les



suggestions et les conseils que nous avons fournis sous de nombreux Appels à l'action sont des exemples de façons dont vous pouvez agir de manière significative pour favoriser l'inclusion trans féminine. Ces éléments visent à illustrer ce qui est possible, et non à prescrire quoi que ce soit. Ils pourraient ne pas convenir à votre environnement de travail, ou nécessiter trop de ressources pour ce dont vous disposez. Ils pourraient ne pas être conformes aux lois sur l'emploi et le travail en vigueur dans votre province/ territoire ou dans votre environnement de travail (par exemple, l'embauche et le recrutement intentionnel de femmes trans ne sont peut-être pas autorisés dans tous les ressorts). **Il n'existe pas de méthode unique pour faire progresser l'inclusion des personnes trans dans les espaces féministes. Ce qui suit est à la fois un idéal et un point de départ — adaptez ces Appels à l'action et les suggestions supplémentaires en fonction de votre lieu de travail et des circonstances.**

Ce travail a été financé par le Fonds pour l'égalité des genres de la Toronto Foundation, les Fondations communautaires du Canada et le Gouvernement du Canada.

Appels à l'action : Une voie vers l'inclusion significative des personnes trans féminines dans les organismes

À la fin de chaque entretien, les participantes étaient invitées à participer à un processus d'élaboration d'appels à l'action. Les trois mêmes questions finales ont été posées à chacune :

- ↪ Que recommanderiez-vous aux organismes féministes afin d'agir pour l'inclusion des personnes trans féminines ?
- ↪ Que recommanderiez-vous aux dirigeant.e.s des organismes féministes, en ce qui concerne l'inclusion des personnes trans féminines ?¹
- ↪ Que recommanderiez-vous aux collègues qui travaillent au sein d'organismes féministes, quant à la façon de procéder à l'inclusion des personnes trans féminines ?

Les Appels à l'action suivants, destinés aux organismes féministes, à leurs dirigeant.e.s et aux collègues qui font partie de leur équipe, ont été élaborés sur la base directe des idées des participantes à cette étude.

¹Les chercheuses considéraient les intervenantes suivantes comme étant des « dirigeant.e.s » : cadres supérieur.e.s, directrice.teurs générales.aux, P.-D.G. et membres des conseils d'administration.



Appels à l'action adressés aux organismes et à leurs directions:

1. Responsabilisation

- ↪ Développez des relations avec des femmes trans de vos communautés pour vous inciter à rendre des comptes. Si vous avez les ressources nécessaires, embauchez et rémunérez ces femmes pour siéger à des comités consultatifs :



« Il faut pratiquement un comité composé de femmes trans et d'ami.e.s trans de milieux et d'horizons diversifiés, avec un engagement à inclure non seulement des personnes très privilégiées comme moi, mais aussi une grande variété de gens. Vous avez besoin qu'un groupe de personnes soit là et vous responsabilise quant à vos objectifs de soutien des femmes trans ; et vous devez les rémunérer adéquatement pour cela. » –Sarah

- ↪ Acceptez d'être remis.e.s en question :

« Les membres de la direction doivent comprendre et accepter que des gens les remettront en question. Et c'est correct. C'est correct d'être remis.e en question. C'est correct d'avoir tort ou raison. C'est correct d'admettre qu'on a tort et de dire : « Hé, vous savez quoi ? J'ai fait erreur à ce sujet. » – Lo

.....

⇨ Reconnaissez la transmisogynie que votre personnel rencontre, tant au sein de l'organisme que de la part de client.e.s et d'utilisateur.trice.s de services :

- ❖ Co-développez des approches pour répondre à la transmisogynie dans votre organisme. Discutez avec vos employé.e.s trans pour déterminer comment ils/elles/iels aimeraient être soutenu.e.s.
- ❖ Assurez-vous que vos politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement incluent explicitement l'identité de genre et l'expression de genre et prévoient des systèmes de responsabilisation et de résolution des plaintes.

⇨ Créez intentionnellement des voies de communication et de développement des relations :



« Beaucoup d'organismes font un “suivi” qui donne à chaque personne le temps d'expliquer ce qu'elle vit au quotidien. Je pense que nos voix sont à présent entendues, et pas seulement dans le contexte de l'inclusion trans. C'est une inclusion complète qui s'assure que tout le monde va bien. » – QT

Suggestions pour créer des voies de communication :

- ❖ Demandez à chaque employé.e s'il/elle/iel se sentirait à l'aise de signaler un problème à une personne de la direction. Si oui, demandez-lui s'il/elle/iel aimerait être en contact avec cette personne sur une base régulière pour discuter de tout problème sur le lieu de travail. Si cela lui convient, à quelle fréquence aimerait-il/elle/iel avoir ce type de contact ?

.....

↪ Faites en sorte que le personnel et la direction de votre organisme représentent les communautés que vous servez :

- ✿ Puisque de nombreux organismes féministes fournissent des services aux femmes et aux personnes de divers genres, il est essentiel que les identités du personnel et de la direction reflètent celles des personnes desservies par l'organisme. Cela inclut l'identité de genre et d'autres aspects importants de l'identité comme la race, l'âge, la capacité, l'autochtonité et l'expérience vécue.

↪ Restez connecté.e.s et à l'écoute des communautés que vous servez :

« Pour ce type de travail, le titre de pair.e bénévole, de PDG, de directeur.trice ou de président.e du conseil d'administration importe peu. Dans ce secteur en particulier, je pense que tout le monde doit être connecté.e ou engagé.e, dans une certaine mesure ou à certains égards, surtout auprès des communautés auxquelles les services et le soutien sont destinés. Sinon, ça semble creux ou inefficace, ou l'on a l'impression de passer à côté de choses vraiment importantes. Je vous conseille donc de prendre le temps d'écouter activement. » – Litza



2. Inclusion significative

↪ Ne vous limitez pas à théoriser sur l'inclusion : mettez-la en pratique :



« Bien souvent, ces organismes ont toutes ces fleurs sur le mur alors que les racines sont en train de pourrir. Nous devons donc veiller à ce que notre inclusion ne soit pas seulement figurative. Ne vous contentez pas de dire quelle culture vous voulez avoir. Soyez la culture que vous voulez avoir. » – Belle

Suggestions pour mettre en pratique l'inclusivité :

- ❖ Expliquez clairement que les valeurs de votre organisme incluent les femmes trans. Indiquez explicitement dans la déclaration de mission, la vision et les valeurs de votre organisme que votre conception d'un lieu de travail féministe inclut et valorise les femmes trans.
- ❖ Examinez votre programmation et vos communications pour établir si elles excluent inconsciemment les personnes trans féminines (et, le cas échéant, comment) ou si elles ne sont pas alignées sur les valeurs inclusives des personnes trans. Invitez des alliées trans féminines de confiance à vous faire part de leurs commentaires à ce sujet, ou mandatez des consultantes trans féminines pour effectuer ce travail. Dans les deux cas, rémunérez les personnes que vous consultez.
- ❖ Prenez le temps de vous engager dans un travail basé sur les valeurs afin de vous assurer que l'organisme, les dirigeant.e.s et le personnel abordent le travail à partir d'un ensemble de valeurs communes. Par exemple, si votre organisme n'a pas encore des valeurs fondamentales déclarées, engagez un processus pour les développer. Une fois définies les valeurs de votre organisme, prenez le temps d'y réfléchir collectivement, ainsi qu'à la manière de les mettre en œuvre dans votre travail, tant à l'extérieur qu'à l'interne. Reconnaissez que les lieux de travail féministes attirent de nombreuses personnes parce que celles-ci considèrent qu'ils

.....

ont des valeurs qui correspondent aux leurs ; profitez-en pour rendre explicites les valeurs du lieu de travail et pour construire une solidarité basée sur des valeurs partagées.

- ✿ Dans le cadre du travail rémunéré, assistez à un événement centré sur les femmes trans.
- ✿ Organisez sur votre lieu de travail un midi-conférence sur une question importante pour les femmes trans et pertinente à votre travail.

↪ **Intégrez votre engagement en faveur de l'inclusion trans dans les activités de votre organisme, de sorte qu'il soit plus difficile de se désister en cas de changement à la direction :**

Des stratégies efficaces pour intégrer dans la structure de votre organisme votre engagement en faveur de l'inclusion des personnes trans :

- ✿ Établissez des relations avec des organismes qui vous aideront à respecter vos engagements.
- ✿ Faites du travail qui appuie expressément les droits des personnes trans.



↔ Ne vous limitez pas à des ateliers sur l'inclusion et à la culture des pronoms — invitez les personnes à prendre part à des occasions de créer des changements transformateurs :

« Je pense également qu'on peut avoir une relation un peu critique avec ces ateliers d'inclusion. Comme je l'ai dit, je suis sûre qu'ils ont leur place ; et j'imagine certainement que dans les endroits qui sont plus hostiles aux personnes trans en général, ces ateliers d'inclusion sont probablement mieux que de ne pas les avoir. Mais si je suis en train de peaufiner un paysage d'organismes déjà plutôt acceptants, je dirais que nous pouvons peut-être insister un peu moins sur des ateliers d'inclusion. » – Tina

« Il serait bon qu'un plus grand nombre de comités soient pris au sérieux, car, je le répète, pour certains organismes à but non lucratif et spécifiquement des espaces féministes, il est difficile de changer, surtout lorsqu'on est coincé.e.s dans un féminisme de deuxième vague et des choses comme ça — et l'on doit faire une place aux personnes. Il faut aussi apprendre à s'écartier du chemin, à reconnaître ses propres préjugés et à ne pas s'y enfermer. Il faut donc créer davantage d'espaces pour que les personnes trans puissent apporter leur expérience vécue et trouver des moyens de démanteler les obstacles. Il ne faut pas non plus se limiter à faire participer des personnes de la communauté de façon symbolique : il faut les payer. » – Gessie

Prenez les mesures minimales, puis allez plus loin pour transformer les lieux de travail :

- ❖ Veillez à ce que les éléments de base soient en place : salles de bains universelles et pronoms facultatifs dans les signatures.
- ❖ Lorsque les ressources le permettent, établissez des comités rémunérés où les femmes trans ont le pouvoir d'influencer le changement organisationnel.
- ❖ Payez des femmes trans pour qu'elles dispensent une formation à votre personnel, axée sur ce que « vous voulez que les dirigeant.e.s et les collègues des organismes féministes sachent ».
- ❖ Lors de l'élaboration des plans stratégiques et organisationnels, sollicitez la contribution de tou.te.s les membres du personnel.
- ❖ Lorsque vous décidez d'une importante orientation de politiques ou modification du lieu de travail, tenez compte de toutes les personnes qui seront concernées et de la façon dont certaines peuvent être touchées de manière disproportionnée. Demandez-vous si vous avez besoin de l'avis de tou.te.s les membres du personnel et de quelle manière procéder pour recueillir au mieux cet avis. Par exemple, si vous créez un comité chargé d'étudier une question, vous souhaiterez peut-être y inclure un.e représentant.e du personnel. Veillez à ce que ces types de processus aient une influence sur l'organisme et ne soient pas purement symboliques. Dans la mesure du possible, gérez les attentes — soyez transparent.e.s quant à la personne qui prendra la ou les décisions finales et indiquez les limites de la prise de décision collaborative.
- ❖ Veillez à ce que le personnel soit impliqué dans les décisions clés en matière de recrutement, y compris pour les postes à responsabilité. Veillez à ce que le processus de recrutement soit largement accepté par le personnel. S'il existe un comité de recrutement comptant des représentant.e.s du personnel, veillez à ce que les choix de personnes soient acceptés de l'ensemble du personnel.

-
- ↪ Veillez à ce que votre plaidoyer féministe soit fermement enraciné dans les féminismes intersectionnel, autochtone et noir :

« J'aimerais que l'on parle davantage de l'anti-noirité [attitudes/comportements anti-Noir.e.s] et de l'anti-noirité en ce qui concerne les femmes. Tellement misogynoir. J'ai remarqué que (nom de la ville caviardé) s'intéresse énormément aux conversations sur le racisme à l'égard des Autochtones, mais le racisme anti-Noir.e.s ou les comportements anti-Noir.e.s semblent une option ou un projet personnel, davantage qu'une chose que les gens ont besoin de savoir. » – Kiki

- ↪ Soyez agents du changement : embauchez des femmes trans :

« Nous pouvons vraiment faire la différence entre des mesures symboliques et un véritable changement. Nous pouvons sentir la différence. Si vous voulez être un.e agent.e du changement, il vous suffit de le faire de manière proactive au lieu de seulement essayer de rattraper le retard. Alors, embauchez des femmes trans, apprenez le féminisme intersectionnel si votre organisme ne l'a pas encore fait, mais surtout embauchez les personnes que vous avez l'intention de servir un jour. » – Hunter



Éléments intrinsèques à l'embauche de femmes trans :

- ✿ Indiquez explicitement que votre organisme embauchera des femmes trans. Certaines participantes ont parlé du fait qu'elles n'avaient pas postulé auprès d'organismes parce qu'elles n'étaient pas certaines que leur identité de femme trans avait une pertinence pour leur capacité à obtenir un emploi. Il est important d'indiquer explicitement que votre organisme embauchera des femmes trans et que celles-ci sont un élément essentiel de votre culture organisationnelle et de votre engagement au travail féministe.
- ✿ Recrutez et embauchez intentionnellement des femmes trans afin de créer un environnement de travail moins isolant pour les femmes trans qui travaillent déjà dans votre organisme.
- ✿ Développez des pratiques d'embauche qui atténuent les préjugés dans l'embauche.

↪ Incluez les soins affirmatifs du genre dans les prestations de santé étendues :



« Je pense qu'au moins dans le cas des personnes trans féminines, lorsqu'on effectue la transition, en réalité l'employée ou collègue passe par plusieurs étapes. Parfois, une chose est faite plus tôt et une autre est en cours, quelle qu'elle soit — le traitement hormonal substitutif est en cours, ou certaines chirurgies avec des temps d'attente et d'autres choses. Je pense que c'est important et que cela nécessite donc une certaine sensibilité. Je pense à des choses comme les soins affirmatifs du genre. Je pense qu'il est important de fournir un financement et des congés pour ce genre de choses. Je pense que c'est un sujet auquel je voudrais que les dirigeant.e.s prêtent attention. » – Mango

Autres suggestions pour faire en sorte que les principes féministes s'appliquent aussi aux réalités concrètes des employé.e.s :

- ❖ Veillez que la définition de « famille » ou de « parentalité », dans votre politique de ressources humaines, soit large et tienne compte des nombreuses façons dont les personnes queers et trans (entre autres) définissent leur famille (p. ex. pour le congé de deuil, le congé pour proche aidant.e, le congé parental ou d'autres politiques axées sur la famille).
- ❖ Incluez explicitement dans les politiques de ressources humaines le congé pour raison de santé mentale comme une forme reconnue de congé de maladie.
- ❖ Sondez les membres du personnel pour avoir une idée des changements de politiques et de l'environnement de travail qui les aideraient à se sentir mieux soutenu.e.s concrètement, au travail.

3. Solidarité entre mouvements

↪ Bâtissez la solidarité et des connexions entre divers mouvements de justice sociale :

- ❖ Dans les limites du mandat et des capacités de votre organisme, reconnaisez les luttes partagées par les organismes de justice sociale (y compris les groupes de femmes trans et autres communautés qui élargissent les notions du genre) et efforcez-vous de créer intentionnellement une solidarité entre mouvements pour la justice sociale.



4. Respect et reconnaissance

- ↪ Mettez en pratique la théorie du féminisme intersectionnel en répondant aux diverses identités recoupées des travailleuses :

« J'encourage les gens à abandonner l'idée selon laquelle la communauté trans est une unité cohésive à laquelle on peut fournir des services et que l'on peut mettre en place une politique qui inclut généralement toutes les personnes trans : on devrait plutôt porter attention aux personnes qui font partie de l'équipe de l'organisme et à ce dont elles ont besoin individuellement pour être incluses et soutenues. » – Port



.....

Suggestions pour répondre aux identités croisées des travailleuses et soutenir leurs besoins :

- ❖ Délaissez les silos centrés sur l'identité et optez plutôt pour des cadres intersectionnels. Au lieu de se concentrer uniquement sur l'identité individuelle, les organismes devraient utiliser des cadres intersectionnels explicites dans leur travail. Il s'agit de rejeter l'idée de toute identité monolithique et d'explorer activement comment les différents axes de l'identité (genre, race, classe, handicap, etc.) se croisent et créent des expériences distinctes. Par exemple, lorsque vous défendez les droits des femmes trans, réfléchissez au droit spécifique qui est en cause et demandez-vous quelles femmes trans sont les plus touchées par le déni de droits. S'agit-il de femmes nouvellement arrivées de certains pays ? Des mères célibataires ?
- ❖ Demandez aux personnes si elles souhaitent s'appuyer sur certains aspects de leur identité et de leur expérience (et, le cas échéant, de quelle façon), pour éclairer leur travail, plutôt que de présumer qu'elles le veulent. Normalisez l'idée selon laquelle le fait de ne pas intégrer notre identité personnelle dans notre travail est tout aussi acceptable que de le faire.
- ❖ Aucune personne n'est réductible à un seul aspect d'elle-même. Lorsque vous vous surprisez à voir quelqu'un comme étant principalement une chose, essayez de prendre du recul et de réfléchir à la possibilité que vous soyiez en train d'aliéner cette personne et de ne pas la voir comme un être humain à part entière. Rappelez-vous que nous sommes tou.te.s des individus complexes aux motivations et aux positionnalités multiples
- ❖ Invitez le personnel à identifier des initiatives ou événements centrés sur des pratiques culturelles, questions de justice sociale ou expériences vécues qui les touchent, et invitez-les à partager ces événements et initiatives avec le reste de l'équipe.
- ❖ Envisagez de former l'ensemble du personnel à la manière dont la discrimination se manifeste différemment selon les personnes.

-
- ↪ Reconnaissez l'importance du rôle des femmes trans dans la lutte pour l'égalité des genres :

« Cessez de nous considérer comme autre chose qu'une sœur et une alliée. Nous ne sommes pas une menace. Nous ne sommes pas là pour prendre le pouvoir. Nous ne sommes pas là pour prendre des places. Nous sommes ici pour appuyer la cause. Nous sommes ici pour renforcer ces droits. Je veux dire que nous vivons déjà notre propre enfer. Nous sommes aussi impliquées dans l'enjeu et nous voulons que les choses s'améliorent pour tout le monde. » – Stephanie

- ↪ Prenez les femmes trans au sérieux et soutenez l'inclusion significative des personnes trans en offrant aux femmes trans des options et des choix, et en priorisant le leadership trans dans les organismes :

« Nous avons l'impression d'être dans une situation semblable à celle de la communauté du mouvement pour les droits des travailleuses du sexe : nous disons les mêmes choses depuis des années, des décennies, et nous avons l'impression de tomber dans l'abîme, dans une chambre d'écho. J'espère que l'avenir de notre communauté sera de nous inclure de manière significative. Nous ne sommes pas que des invitées à la table, mais c'est notre table. J'espère donc pour notre communauté que nous pourrons commencer à obtenir des emplois et être prise au sérieux. Je veux une société où les femmes trans ont plus d'options et où, lorsqu'elles choisissent une option, on les respecte dans leur choix. » – Jelena



.....

« Je pense que les femmes trans devraient recevoir un mentorat dans ces espaces, au-delà du simple rôle de mentore de leurs homologues. Il est vraiment difficile pour les femmes trans d'accéder au type d'éducation nécessaire pour obtenir le titre de travailleuse sociale, etc. Mais c'est quelque chose que le mouvement connaît. »
– Laura

Prenez les femmes trans au sérieux — investissez dans leur leadership et leur capacité à réaliser des changements organisationnels :

- ✿ Établissez des parcours clairs pour le leadership trans, tant au sein du personnel que dans le conseil d'administration. Des passerelles doivent être créées pour permettre aux femmes trans de quitter les postes de débutantes et d'accéder à des postes de direction. Cela pourrait passer par des investissements dans des formations spécifiques, des initiatives de renforcement des capacités et des programmes de leadership.

Nombre de participantes ont indiqué que l'inclusion leur semblait précaire et que les perspectives trans n'étaient pas bien représentées au sein de l'organisme. Un moyen suggéré par des participantes pour remédier à cette situation est de veiller à ce que les femmes trans aient un véritable pouvoir dans les décisions de l'organisme par le biais de rôles de leadership, de postes au sein du conseil d'administration ou d'autres possibilités significatives et permanentes de faire évoluer la culture de l'organisme.

- ✿ Développez des programmes de mentorat. Versez des honoraires aux mentores et invitez les employées à utiliser leur temps de travail pour les rencontrer. Expliquez clairement aux membres du personnel que cela fait partie du travail rémunéré et invitez-les à en faire une priorité.
- ✿ Lorsque des femmes trans occupent des postes de direction et commettent une erreur, souvenez-vous des obstacles systémiques à l'accès initial à ces postes. Plutôt que de saper leur leadership, soutenez-les et investissez dans leur avenir.

- ❖ Établissez des normes claires pour l'avancement et communiquez-les.

- ❖ Recueillez les rétroactions des employées concernant leurs expériences en ce qui a trait aux promotions et à la sélection des dirigeant.e.s.

- ❖ Examinez périodiquement les données relatives à l'embauche, à la promotion et à la rémunération, dans la perspective de l'identité de genre et d'autres axes pertinents de l'identité, afin de repérer les disparités. Utilisez les résultats pour améliorer vos pratiques.

↪ **Ne demandez pas aux femmes trans de faire du travail supplémentaire sans rémunération. Payez les gens pour leur travail.**

Il faut mettre un terme à la pratique qui consiste à demander aux femmes trans de faire du travail supplémentaire non rémunéré. Les femmes qui travaillent dans les organismes féministes sont souvent surchargées de travail et sous-payées. Le fait de demander aux femmes trans d'effectuer des tâches supplémentaires contribue à l'épuisement professionnel dans le secteur féministe.

- ❖ Rémunérez les femmes trans pour leur travail — de nombreuses femmes ayant participé à notre étude ont indiqué qu'elles effectuaient du travail supplémentaire qui était souvent invisible et non rémunéré. Les femmes trans doivent être rémunérées pour tout travail supplémentaire qu'elles effectuent pour l'organisme, même si elles font ce travail de bon gré. Si le travail relève de leur description de poste, veillez à respecter les lois applicables en matière d'heures supplémentaires. Si le travail ne fait pas partie de leur description de poste, ne leur demandez pas de l'effectuer ou rémunérez-les pour le faire.

- ❖ Soutenez vos employées trans en établissant des balises concernant le travail supplémentaire, si elles ne souhaitent pas faire ce travail.

-
- ↪ Repérez les disparités dans l'éducation et répondez-y. Reconnaissez les diverses formes du savoir et tenez-en compte dans vos pratiques d'embauche :



« Je dirais que les recommandations sont de supprimer l'exigence d'une éducation postsecondaire. Nous devons prendre en considération les expériences vécues et l'expertise des personnes. En outre, les personnes trans possèdent de nombreuses expériences et compétences transférables, en particulier les travailleur.euse.s du sexe qui gèrent souvent de petites entreprises, leurs propres sites Web, le marketing, la publicité, tout cela à la fois. Il faut en tenir compte. Je pense donc qu'il devrait y avoir une politique sur la façon dont l'embauche est effectuée. »
– Jelena

D'autres réflexions sur la reconnaissance des formes diverses du savoir :

- ❖ Les participantes nous ont directement indiqué que les exigences en matière d'éducation, y compris celle d'avoir une formation universitaire, constituent un obstacle pour de nombreuses femmes qui abordent ce travail à partir d'un savoir issu de leur expérience vécue. Il est essentiel que les organismes féministes prennent conscience des personnes qu'ils excluent lorsque l'éducation formelle est un critère d'embauche.



5. Cr éation de structures de soutien

- ↪ Cr éez des voies de r éseautage pour augmenter la solidarit é entre femmes trans :



« Selon moi, plus il y a d'organismes qui soutiennent des r éseaux de personnes trans féminines, mieux c'est. Les organismes peuvent parler officiellement d'expansion (de ces r éseaux), et l'on peut affirmer sans hésiter que, plus il y a de ressources pour se connecter, mieux c'est. Misons sur le fait que nous avons toujours été l e s unes pour les autres et le serons toujours. Mais oui, les organismes devraient jouer un r ôle dans la promotion de cette communauté, et reconnaître que le soutien structurel renforce cette structure informelle ainsi que nos droits dans les organismes o ù nous travaillons. » – Kahl

Suggestions pour cultiver l'esprit de communaut é chez les femmes trans :

- ❖ Si votre personnel compte plusieurs personnes trans féminines, invitez-les à utiliser de leur temps de travail pour se rencontrer (régulièrement, si elles le souhaitent) afin de discuter d'enjeux sp écifiques à leur exp érience en milieu de travail. Expliquez-leur clairement que cela fait partie de leur travail r émunéré et encouragez-les à en faire une priorit é.
- ❖ Si votre personnel compte une seule personne trans féminine, invitez-la à trouver une autre personne trans féminine en dehors de votre organisme pour la mentorer. Si l'employ e e souhaite recevoir un tel soutien, aidez-la à trouver une mentore

.....

potentielle et donnez-lui le choix de la contacter pour elle ou de la laisser le faire elle-même. Offrez une rémunération à la mentore et invitez votre employée à utiliser de son temps de travail pour la rencontrer. Expliquez-lui clairement que cela fait partie de son travail rémunéré et encouragez-la à en faire une priorité.

Appels à l'action adressés aux collègues :

- ↪ Cessez d'essayer de limiter les dégâts avant qu'ils se produisent :

« J'aimerais qu'on arrête d'essayer de limiter les dégâts avant qu'ils se produisent et qu'on laisse les personnes concernées parler des problèmes au moment opportun... Encore une fois, on essaie de régler des problèmes là où il n'y en a pas. Essayons plutôt de nous calmer avec les filles et relaxons. C'est correct. » – Lena

- ↪ Interagissez avec vos collègues trans féminines comme avec des pair.e.s :

« Les moments où je suis le plus à l'aise au travail sont ceux où l'on me traite socialement comme une femme comme les autres, comme n'importe quelle autre femme. Arrêtons de focaliser sur des détails comme « Oh mon Dieu, est-ce que Port a besoin d'une chambre séparée lors d'un voyage où nous pourrions partager des chambres ? ». Oui. Je pense que ça a eu un impact majeur quand les gens ont commencé à me traiter comme une collègue, et non comme un “éléphant trans” dans la pièce qu'il faut aborder d'une certaine façon. » – Port



-
- ↪ Trouvez la solidarité dans un objectif et un but communs :

« J'aimerais que mes collègues comprennent que nous sommes tou.te.s ici pour la même raison. Oui, chacun.e a sa raison d'être, et c'est l'objectif principal — pas qui je suis, ni mon nom, ni ma citation préférée. Ce qui compte vraiment, c'est que nous sommes ici pour accomplir quelque chose. Nous avons un objectif commun. Dès qu'on commence à se concentrer là-dessus, tout devient plus clair. Pas besoin d'insister sur qui je suis — c'est inutile à mon avis. Ce n'est vraiment pas nécessaire. Je ne vous fais pas de mal, je ne vous marche pas sur les pieds, je n'essaie pas de me faire remarquer. Pas besoin de me rendre la pareille. » – Beatrice

- ↪ Assurez-vous que le travail que vous proposez à votre collègue trans n'est pas uniquement et systématiquement lié aux personnes trans.
- ↪ Reconnaissez le travail supplémentaire accompli par les femmes trans dans les organismes féministes :



« Reconnaissez les efforts supplémentaires que nous devons faire pour accomplir le même travail que la personne à côté de nous. Nous faisons face à des microagressions, à des politiques concernant les toilettes, à des questions d'employé.e.s comme « Oh, mon enfant a un.e ami.e trans », à une infinité d'autres questions, et à des gens qui nous demandent des choses un peu trop personnelles... C'est beaucoup de travail supplémentaire. Cette charge importante s'ajoute au travail que nous faisons. C'est fatigant, c'est drainant. Ça finit par nous épuiser. J'aimerais que tout ce travail supplémentaire soit reconnu. » – Hunter

.....

Autres conseils :

- ✿ Aidez vos collègues trans à établir des limites concernant les tâches supplémentaires, si elles ne souhaitent pas en avoir.
- ✿ Reconnaissez la transmisogynie que rencontrent vos collègues au sein de votre organisme et de la part de client.e.s et d'utilisateur.trice.s de services. Si cela est approprié, demandez-leur quel type de soutien elles aimeraient recevoir.

↪ Reconnaissez les inégalités qui existent entre les femmes cis et trans, dans les espaces de travail féministes, et répondez-y :



« J'aimerais qu'elles comprennent que nous ne sommes pas égales. Parfois, elles voient des choses et se disent : “Je ne vois pas où est le problème.” Et puis je me dis : “Évidemment que vous ne voyez pas où est le problème.” J'aimerais qu'elles comprennent mieux comment certaines choses nous affectent. Si elles voyaient les choses de notre point de vue, elles pourraient s'exprimer en notre nom. » – Izabelle

↪ Reconnaissez ce que vous ne savez pas et engagez-vous à apprendre :

« J'aimerais que chacun.e fasse un peu plus d'introspection et reconnaisse ce qu'il/elle ne sait pas. Chaque personne aime tenir de beaux discours, parler de ce qu'elle sait et de son engagement envers ci ou ça. Vous pouvez admettre que vous ne savez rien à propos d'un sujet. Ça épargne beaucoup de souffrance et d'angoisse à tout le monde. Dites simplement : “Je ne sais absolument rien sur ce sujet, mais je m'engage à m'améliorer.” » – Sarah

Appels à l'action adressés aux bailleurs de fonds :

→ Financez le travail pour l'inclusion des personnes trans dans les secteurs de l'égalité des genres et de la violence fondée sur le genre

- ✿ La mise en œuvre efficace des Appels à l'action du présent rapport nécessite un financement adéquat. Un secteur féministe qui travaille à l'inclusion des personnes trans a besoin de fonds pour mener à bien cette tâche. L'inclusion trans dans les secteurs de l'égalité des genres et de la violence fondée sur le genre doit être une priorité pour les bailleurs de fonds. Cela permettra aux organismes de réaliser un travail véritablement intersectionnel.



L'inclusion des personnes trans féminines dans les lieux de travail féministes : outil d'audit autonome

Comment utiliser cet outil : les suggestions et les conseils que nous avons fournis sous de nombreux Appels à l'action sont des exemples de façons dont vous pouvez agir de manière significative pour favoriser l'inclusion trans féminine. Ces éléments visent à illustrer ce qui est possible, et non à prescrire quoi que ce soit. Ils pourraient ne pas convenir à votre environnement de travail, ou nécessiter trop de ressources pour ce dont vous disposez. Ils pourraient ne pas être conformes aux lois sur l'emploi et le travail en vigueur dans votre province/territoire ou dans votre environnement de travail (par exemple, l'embauche et le recrutement intentionnel de femmes transgenres ne sont peut-être pas autorisés dans tous les ressorts). Il n'existe pas de méthode unique pour faire progresser l'inclusion des personnes trans dans les espaces féministes. Ce qui suit est à la fois un idéal et un point de départ — adaptez ces Appels à l'action et les suggestions supplémentaires en fonction de votre lieu de travail.

.....

Pour les organismes et leurs directions:

Responsabilisation

Notre milieu de travail...

- A développé des relations avec des femmes trans de nos communautés et continue de le faire, à des fins de responsabilisation. Dans la mesure où nos ressources le permettent, nous embauchons et rémunérons ces femmes pour siéger à des comités consultatifs.
- A une direction qui accepte d'être remise en question.
- Reconnaît la transmisogynie que le personnel rencontre, tant au sein de l'organisme que de la part de client.e.s et d'utilisateur.trice.s de services.
- Entretient des relations avec d'autres organismes qui nous aideront à respecter nos engagements.
- A co-développé des approches pour répondre à la transmisogynie au sein de l'organisme. Pour ce faire, nous avons travaillé avec des personnes trans féminines du personnel et leur avons demandé comment elles aimeraient que l'on réponde à la transmisogynie qu'elles rencontrent.
- Dispose de politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement qui incluent explicitement l'identité et l'expression de genre et qui prévoient des systèmes de responsabilisation et de résolution des plaintes.
- A créé intentionnellement des voies de communication et de développement des relations.
- A recueilli des informations auprès des membres du personnel, à savoir (1) si chacun.e se sentirait à l'aise de signaler un problème à une personne de la direction ; (2) si oui, s'il/elle/iel aimerait être en contact avec cette personne sur une base régulière pour discuter de tout problème sur le lieu de travail; et (3) si cela lui convient, à quelle fréquence il/elle/iel aimerait avoir ce type de contact.

- Est doté d'un personnel et d'une direction qui représentent les communautés que nous servons.
- Est connecté et à l'écoute des communautés que nous servons, et a créé des voies pour le rester.

Inclusion significative

Notre milieu de travail...

- A mis en place les éléments de base : salles de bains universelles et pronoms facultatifs dans les signatures.
- A expliqué clairement que nos valeurs incluent les femmes trans, et a indiqué explicitement dans sa déclaration de mission, de vision et de valeurs de votre organisme que notre conception d'un lieu de travail féministe inclut et valorise les femmes trans.
- A examiné sa programmation et ses communications pour établir si/comment elles excluent inconsciemment les personnes trans féminines ou ne sont pas alignées sur les valeurs inclusives des personnes trans. Nous avons invité des allié.es trans féminines de confiance à nous faire leurs commentaires à ce sujet, ou avons mandaté des consultantes trans féminines pour effectuer ce travail.
- A pris le temps de faire un travail basé sur les valeurs afin de s'assurer que l'organisme, les dirigeant.e.s et le personnel abordent le travail à partir d'un ensemble de valeurs communes. [Par exemple, en l'absence des valeurs fondamentales déclarées, un processus a été amorcé pour les développer. Une fois définies ces valeurs, un temps a été consacré à y réfléchir collectivement ainsi qu'à la manière de les mettre en œuvre dans votre travail, tant à l'extérieur qu'à l'interne.] Nous reconnaissons que les lieux de travail féministes attirent de nombreuses personnes parce que celles-ci considèrent qu'ils ont des valeurs qui correspondent aux leurs ; nous en profitons pour rendre explicites les valeurs du lieu de travail et pour construire une solidarité basée sur des valeurs partagées.

- A enraciné fermement son plaidoyer féministe dans les féminismes intersectionnel, autochtone et noir (p. ex. en répondant expressément à la violence coloniale et au misogynoir, dans son plaidoyer).
- A participé à un événement centré sur les femmes trans, dans le cadre des heures de travail rémunérées.
- A organisé un dîner avec séance de formation, pour apprendre au sujet d'un enjeu qui est important pour les femmes trans et qui est pertinent pour notre travail.

Solidarité entre mouvements

Notre organisme...

- A bâti une solidarité et des connexions entre divers mouvements de justice sociale.

Respect et reconnaissance

Notre organisme...

- Met en pratique la théorie du féminisme intersectionnel en répondant aux diverses identités recoupées des travailleur.euses.
- A délaissé les silos centrés sur l'identité, au profit de cadres intersectionnels. Au lieu de nous concentrer uniquement sur l'identité individuelle, nous utilisons des cadres intersectionnels explicites. Il s'agit de rejeter l'idée de toute identité

.....

monolithique et d'explorer activement comment les différents axes de l'identité (genre, race, classe, handicap, etc.) se croisent et créent des expériences distinctes. [Par exemple, dans le plaidoyer pour les femmes trans, nous réfléchissons au droit spécifique qui est en cause et cherchons quelles femmes trans sont les plus touchées par le déni de droits. S'agit-il de femmes nouvellement arrivées de certains pays ? Des mères célibataires ?]

- A demandé aux personnes si elles souhaitent s'appuyer sur certains aspects de leur identité et de leur expérience (et, le cas échéant, de quelle façon), pour éclairer leur travail, plutôt que de présumer qu'elles le veulent. Nous normalisons l'idée selon laquelle le fait de ne pas intégrer notre identité personnelle dans notre travail est tout aussi acceptable que de le faire.
- A compris et communiqué à l'ensemble du personnel qu'aucune personne n'est réductible à un seul aspect d'elle-même. Nous avons réalisé qu'aucune personne n'est principalement une chose ; limiter une personne à un seul élément risque de l'aliéner et de ne pas la considérer comme un être humain à part entière.
- A invité le personnel à identifier des initiatives ou événements centrés sur des pratiques culturelles, questions de justice sociale ou expériences vécues qui les touchent ; et nous les avons invité.e.s à partager ces événements et initiatives avec le reste de l'équipe.
- A envisagé de former l'ensemble du personnel à la manière dont la discrimination se manifeste différemment selon les personnes.
- A reconnu l'importance du rôle des femmes trans dans la lutte pour l'égalité des genres.
- Prend les femmes trans au sérieux et soutient l'inclusion significative des personnes trans en offrant aux femmes trans des options et des choix, et en priorisant le leadership trans dans les organismes.
- A établi des parcours clairs pour le leadership trans, tant au sein du personnel que dans le conseil d'administration. Des passerelles doivent être créées pour permettre aux femmes trans de quitter les postes de débutantes et d'accéder à des postes de direction. Cela pourrait passer par des investissements dans des formations spécifiques, des initiatives de renforcement des capacités et des programmes de leadership.

- A développé des programmes de mentorat. Nous versons des honoraires aux mentor.e.s et invitons les employé.e.s à utiliser leur temps de travail pour les rencontrer. Nous expliquons clairement aux membres du personnel que cela fait partie du travail rémunéré et nous les invitons à en faire une priorité.
- A investi dans des leaders trans féminines. [Par exemple, lorsque des femmes trans occupent des postes de direction et commettent une erreur, souvenez-vous des obstacles systémiques à l'accès initial à ces postes. Plutôt que de saper leur leadership, soutenez-les et investissez dans leur avenir.]
- A établi et communiqué des normes claires pour l'avancement.
- A recueilli les rétroactions des employées concernant leurs expériences en ce qui a trait aux promotions et à la sélection des dirigeant.e.s.
- Examine périodiquement les données relatives à l'embauche, à la promotion et à la rémunération, dans la perspective de l'identité de genre et d'autres axes pertinents de l'identité, afin de repérer les disparités. Nous utilisons les résultats pour améliorer nos pratiques.
- A soutenu les employé.e.s trans dans l'établissement de limites à propos du travail supplémentaire s'ils/elles ne veulent pas le faire.
- Compense les personnes pour leur travail. Si nous demandons à des membres du personnel trans féminines de faire du travail supplémentaire qui cadre dans leur description de poste, nous suivons les lois applicables en matière d'heures supplémentaires ; si le travail ne fait pas partie de leur description de poste, nous ne leur demandons pas de l'effectuer ou nous leur offrons une compensation.
- A repéré les disparités dans l'éducation et y a répondu. Nous reconnaissons les diverses formes du savoir et en tenons compte dans nos pratiques d'embauche.

.....

Création de structures de soutien

Notre organisme...

- A créé des voies de réseautage entre personnes trans afin d'accroître la solidarité.
- Si le personnel compte plusieurs personnes trans féminines : A invité les employées trans féminines à utiliser de leur temps de travail pour se rencontrer (régulièrement, si elles le souhaitent) afin de discuter d'enjeux spécifiques à leur expérience en milieu de travail. Nous avons clairement expliqué à ces employées que cela fait partie de leur travail rémunéré et les avons encouragées à en faire une priorité.
- Si le personnel compte une seule personne trans féminine : A invité l'employée trans féminine à trouver une autre personne trans féminine en dehors de notre organisme pour la mentorer. Si l'employée souhaitait recevoir un tel soutien, nous l'avons aidée à trouver une mentore potentielle et lui avons donné le choix de la contacter pour elle ou de la laisser le faire elle-même. Nous avons offert une rémunération à la mentore et avons invité notre employée à utiliser de son temps de travail pour la rencontrer. Nous lui avons clairement expliqué que cela fait partie de son travail rémunéré et l'avons encouragée à en faire une priorité.

.....

À l'attention des collègues :

Inclusion significative

En tant que collègue, je...

- N'essaie pas de limiter les dégâts avant qu'ils se produisent.
- Interagis avec mes collègues trans féminines comme avec des pair.e.s.

Solidarité entre mouvements

En tant que collègue, je...

- Trouve la solidarité avec mes collègues trans féminines dans un objectif et un but communs.

Respect et reconnaissance

En tant que collègue, je...

- M'assure que le travail que je propose à ma collègue trans féminine n'est pas uniquement et systématiquement lié aux personnes trans.

-
- Reconnais le travail supplémentaire accompli par les femmes trans dans les organismes féministes.
 - Aide mes collègues trans à établir des limites concernant les tâches supplémentaires, si elles ne souhaitent pas en avoir.
 - Reconnais la transmisogynie que rencontrent mes collègues au sein de notre organisme et de la part de client.e.s et d'utilisateur.trice.s de services. Si cela est approprié, je leur ai demandé quel type de soutien elles aimeraient recevoir.
 - Reconnais les inégalités qui existent entre les femmes cis et trans, dans les espaces de travail féministes, et j'y réponds.
 - Reconnais ce que je ne sais pas et m'engage à apprendre.

À l'attention des bailleur.euse.s de fonds :

En tant que bailleur.euse de fonds, je...

- Priorise le financement de l'inclusion trans. Je sais qu'un secteur féministe qui travaille à l'inclusion des personnes trans a besoin de fonds pour mener à bien cette tâche.