



CONFERENCE SNE

18 OCTOBRE 2024

# Agenda

---

Introduction

Intersexe/cisgenre/transgenre/dysphorie  
de genre

Personne pain de genre

Hypothèse

Faits

Cheminement personnel

Saviez-vous?

Besoins-clés de la communauté  
2ELGBTQI+

Ressources

Conclusion

# Introduction



Charles Baril (Il/lui)

Je suis un employé de la fonction publique fédérale depuis 2005, je travaille actuellement à l'Agence de la santé publique du Canada. Je suis né intersexe (AFAB/FTM); monoparental (maman ou mapa) de ma jolie fille Mélodie (cheveux longs bruns et lunettes sur la photo). Divorcé depuis 2012, j'ai fait ma transition sociale en juillet 2020.



# Intersex/Cisgenre/ Transgenre/ Dysphorie de genre

- Qu'est-ce que je sais de l'identité de genre ?
- Qu'est-ce que la dysphorie de genre?
- AFAB is Assignée Femme a la naissance / AMAB is Assigné garçon a la naissance (cisgenre)
- Intersex

Des variations intersexes se produisent dans environ 1 naissance vivante sur 1 500 à 1 sur 2 000, bien que certaines estimations suggèrent qu'elles pourraient être plus élevées en raison de la sous-déclaration.

---





⊘ means a lack of what's on the right side

### Gender Identity

⊘ → Woman-ness

⊘ → Man-ness

### Gender Expression

⊘ → Femininity

⊘ → Masculinity

### Anatomical Sex

⊘ → Female-ness

⊘ → Male-ness

Identity ≠ Expression ≠ Sex  
Gender ≠ Sexual Orientation

Sex Assigned At Birth  
 Female  Intersex  Male

### Sexually Attracted to... and/or (a/o)

⊘ → Women a/o Feminine a/o Female People

⊘ → Men a/o Masculine a/o Male People

### Romantically Attracted to...

⊘ → Women a/o Feminine a/o Female People

⊘ → Men a/o Masculine a/o Male People

# Hypothèse

***En 1994, le « transsexualisme » a été remplacé par le « trouble de l'identité de genre chez l'adulte et l'adolescence » dans le but de réduire la stigmatisation. Cependant, la controverse s'est poursuivie, les défenseurs et certains psychiatres soulignant comment cette catégorie de diagnostic pathologisant l'identité plutôt qu'un véritable trouble.***

***Avec la publication du DSM-5 en 2013, le « trouble de l'identité de genre » a été éliminé et remplacé par la « dysphorie de genre ». Ce changement a davantage axé le diagnostic sur la détresse liée à l'identité de genre que certaines personnes transgenres ressentent (et pour laquelle elles peuvent demander des traitements psychiatriques, médicaux et chirurgicaux) plutôt que sur les personnes ou les identités transgenres elles-mêmes.***

***Le DSM-5 énonce explicitement que « la non-conformité de genre n'est pas en soi un trouble mental. »***

# FAITS

Indigenous North Americans	Two-spirit
Diné	Nádleehí or nádleeh
Inde	Hijra
Iles Cook	Akava'ine
<u>Sud Sulawesi</u> , <u>Indonesie</u> ,	Calalai Bissu
Mexico, Indigenes <u>Zapotec</u>	Muxe
Indigenous to <u>Madagascar</u>	Sekrata
Oman	Xaniths
Vieux Judist	Zachar, Nekeivah, Androgynos, Ay'lonit, saris, and tumtum
Indonesie	Warias
République Dominicaines	Guevedoces
Madagascar	Sekratas
Samoa	Fa'afafines





# Saviez-vous ?

1. **Toute personne peut remettre en question son identité et son orientation sexuelle jusqu'à 5 fois au cours de sa vie.**
2. **Parfois, utiliser le bon prénom peut sauver quelqu'un.**
3. **Une personne peut ne pas être « out » ou être mal à l'aise avec son identité ou sa sexualité (questionnement).**
4. **Une personne est à 80 % est plus susceptible d'être discriminée, maltraitée, harcelée, seule et être mal jugée.**
5. **Dans le cas précédent les recours pour de l'aide ou support est souvent non disponible ou limité.**
6. **Une personne sur 4 a déjà subi un traumatisme ou une forme de violence.**
7. **Il n'y a pas de litière de chat dans les écoles.**
8. **L'information et la compréhension afin d'enrichir vos connaissances est puissant allié pour éviter la haine.**



# Besoins-clés de la communauté 2ELGBTQI+

- Renforcer les clauses anti-discrimination dans les conventions collectives.
- Exiger des mesures plus strictes contre les crimes haineux au sein des lieux de travail.
- Mobiliser les syndicats pour soutenir les événements et campagnes 2ELGBTQI+.
- Établir des comités inclusifs dans les syndicats pour représenter les préoccupations de la communauté.

## Conclusion

En intégrant ces préoccupations dans les négociations et les politiques syndicales, nous pouvons améliorer la vie des membres 2ELGBTQI+ à Ottawa et ainsi créer un environnement de travail plus inclusif et respectueux.

Je suis

# Ressources

- [Pride – PSAC NCR \(psac-ncr.com\)](https://psac-ncr.com)
- Main - Kind Space
- [Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Two-Spirit, Queer \(LGBTQ+\) - Ottawa - champlainhealthline.ca](https://champlainhealthline.ca)
- [Home - Ottawa Senior Pride Network | Le Réseau Fierté des aîné\(e\)s d'Ottawa \(ospn-rfao.ca\)](https://ospn-rfao.ca)
- [Diversity Cornwall | Pride Cornwall | Cornwall, Ontario, Canada](#)
- [Bruce House – Hope, housing, and support for people living with HIV in Ottawa.](#)
- [Two Spirit & LGBTQ+ Programs - Centre for Sexuality](#)
- [What Is Two-Spirit? Part One: Origins | CMHR \(humanrights.ca\)](https://humanrights.ca)
- [PUBLIC SERVICE PRIDE - Public Service Pride](#)
- [Workers in Transition Guide | Canadian Labour Congress](#)



# Merci

---

Charles Baril  
[charles\\_s\\_ba@mail.com](mailto:charles_s_ba@mail.com)

---