

Créer des milieux authentiques

UNE BOÎTE À OUTILS SUR L'IDENTITÉ ET L'EXPRESSION DE GENRE POUR AIDER À METTRE EN PLACE DES CHANGEMENTS DANS LA SOCIÉTÉ, LES ORGANISATIONS ET LES INSTITUTIONS



Remerciements

Cette boîte à outils vient mettre à jour la Trans Inclusion Policy and Procedure Toolkit, créée par The 519 en 2011. Elle s'appuie sur la longue tradition de travail en collaboration et de soutien aux communautés trans qui caractérise cet organisme. C'est le cas notamment des travaux révolutionnaires dirigés par Kyle Scanlon en partenariat avec d'autres membres du personnel du 519 et de la communauté dans le cadre des projets Trans Access et Open Door mis sur pied par The 519. L'organisme estime que ces travaux sont d'une importance capitale et croit que favoriser l'émergence des milieux inclusifs, où toutes les identités et les expressions de genre ont leur place, doit continuer d'être une priorité sur le plan organisationnel pour les entreprises.

The 519 est un organisme qui œuvre pour la santé, le bonheur et la participation pleine et entière des communautés LGBTQ (lesbienne, gaie bisexuelle, trans et queer) à notre société. Il s'agit d'un organisme de la Ville de Toronto qui travaille sans relâche à faire une vraie différence dans la vie des personnes, à promouvoir l'inclusion, la compréhension et le respect de chaque être humain.

Auteur : Jack Hixson-Vulpe

Révision : Jenn Harris, Lucid Pulp; Ashley Fortier, Metonymy Press

Conseil à la rédaction : Nichola (Nicki) Ward

The 519 souhaite aussi remercier les communautés trans de Toronto ainsi que toutes les personnes pour le travail accompli, pour leur opinion, leurs conseils et leurs suggestions dans le cadre de ce projet.

Nous aimerions remercier particulièrement les personnes suivantes :

Matt Caron-Francino
Santé arc-en-ciel Ontario

Colin Druhan
Fierté au travail Canada

Karen Lior
Groupe Innovation
Marché du Travail

Bob Sherman
Commission ontarienne
des droits de la personne

Donna Turner
Santé arc-en-ciel Ontario

Zoya Zayler
Accenture

Delia Sinclair Frigault

Davina Hader

Nathan Hoo

Melissa Hudson

Raimi Marx

Christine Newman

Steven Wilson

Danielle Araya,
Barb Besharat,
Rachel Lauren Clark,
Lisa Gore Duplessis,
John Farrell,
Rosalyn Forrester, Luke Fox,
Susan Gapka, Laura Gibbon,
Maura Lawless, Steven Little,
Becky McFarlane,
Monica Notaro, Sawyer Pow,
Jeffrey Reffo
The 519

Un merci bien généreux aussi à N. Nicole Nussbaum, LL.B., pour avoir adapté son article afin qu'il soit utilisé dans cette boîte à outils.

Enfin, nous souhaitons remercier sincèrement Ron Puccini et le Groupe Banque TD pour leur appui.



Pour plus de renseignements sur les services d'éducation et de formation offerts par The 519, veuillez communiquer avec

En français :

Laura Gibbon
Spécialiste, éducation et formation
The 519
LGibbon@The519.org
416 392-6878 x4011

En anglais :

Steven Little
Directeur, éducation et formation
The 519
SLittle@The519.org
416 355-6772

Table of Contents

Bienvenue!	1
Résumé	2
La boîte à outils.	3
À qui s'adresse cette boîte à outils?	3
Pourquoi cette boîte à outils est-elle importante pour votre organisation?	3
Qui a produit cette boîte à outils?	4
L'importance des termes utilisés	4
L'importance du contexte	5
L'importance de comprendre que l'oppression est intersectionnelle	6
Identité de genre, expression de genre et transphobie	7
À quels obstacles sont confrontées les personnes trans?	7
Pourquoi est-il important de favoriser la pleine participation des personnes trans à la société, et ce, avec l'identité et l'expression de genre dans laquelle elles vivent?	8
Comprendre l'identité et l'expression de genre	9
Une intégration complète : le centre du cercle	11
De quoi s'agit-il?	11
Pourquoi est-ce important?	11
Ce qu'il faut éviter	12
Travailler à une pleine intégration	12
Remettre en question les préjugés	15
Qu'est-ce que la transphobie?	15
Transphobie et homophobie	16
Des étapes concrètes pour remettre en question la transphobie	17
Faire face à la résistance	20
Des droits fondamentaux contradictoires	21
Assumer ses responsabilités et être une personne alliée efficace	23
Reconnaître ses erreurs	24
Comment agir en personne alliée	26
Compassion et empathie	26
Écoute active	26
Offrir du soutien	26
Favoriser des échanges francs et directs	26
Connaître les privilèges propres aux personnes cisgenres	27
Faire preuve d'ouverture et d'une volonté d'apprendre	27
Surtout, ne pas se taire	27
Voir plus grand	27

Créer et favoriser des milieux accueillants et inclusifs, où tout le monde peut s'affirmer	30
Le contexte verbal et affectif	31
Le milieu physique	35
Confidentialité	40
Une attitude amicale	41
Les droits de la personne pour le personnel trans	43
Problèmes courants auxquels le personnel trans est confronté	44
Conclusion	47
Les rouages propres aux politiques et le Code des droits de la personne de l'Ontario	49
Comprendre le <i>Code des droits de la personne de l'Ontario</i>	49
Alors, qu'est-ce que cela signifie?	50
Comprendre le <i>Code des droits de la personne de l'Ontario</i> et la discrimination	52
Pourquoi des politiques en matière de droits de la personne?	56
Survol du parcours menant à une politique	58
Annexe	61
Exemples de déclarations d'entreprise	62
Signalisation et politique d'utilisation des toilettes (selon The 519)	64
Fiches d'évaluation	67
Fiche d'évaluation des pratiques exemplaires	68
Fiche d'évaluation organisationnelle	71
Fiche d'évaluation environnementale	72
Fiche d'évaluation pour la gestion des risques	74
Lignes directrices pour les accommodements lors de transitions	77
Aides à l'emploi	79
Pronoms neutres et pronoms genrés	79
Amorcez la conversation	80
Devenez une personne alliée efficace pour les personnes trans	81
Être camarades ou collègues solidaires	82
Appuyer une personne au travail en transition	83
Vivre sa transition tout en travaillant	84
Toilettes et vestiaires	85
Créer un milieu accueillant	86
Vos droits en tant que personne trans	87
Glossaire	88

Bienvenue!

Nous espérons que cette boîte à outils vous sera utile dans votre démarche visant à soutenir les identités et les expressions de genre diversifiées. Une telle démarche est évolutive, et la présente boîte à outils vous propose des idées et des étapes concrètes qui vous aideront à savoir par où commencer, où aller et quoi faire.

Il est important pour toutes les organisations en Ontario de s'efforcer d'être des milieux où tout individu peut s'exprimer de manière authentique, se sentir à l'aise et en sécurité. Sur le plan légal, votre organisation est également tenue de créer des milieux exempts de toute discrimination fondée sur l'expression ou l'identité de genre et d'offrir l'égalité des chances et des avantages pour tout le monde. Dans cet esprit, cette boîte à outils constituera un guide pour vous aider dans la création d'un milieu de travail positif pour les personnes trans ou de genre non conforme. Un milieu positif et favorable permet à chaque personne d'exprimer l'identité qui lui est propre; et quand tout le monde est en mesure de le faire, chaque être humain peut atteindre son plein potentiel.

Nous vous invitons à lire cette boîte à outils en même temps que la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle¹ de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP). Ensemble, ces deux documents offrent une bonne sensibilisation et donneront à votre organisation un aperçu complet des moyens pour mettre en place des changements structurels dans ces domaines.

Bien qu'il n'existe aucune approche universelle, ce guide constitue une bonne feuille de route pour comprendre les diverses avenues que votre organisation pourrait emprunter pour se conformer à la loi et créer un milieu accueillant, sûr et inclusif.

Note: Ce guide utilise une rédaction épiciène et non sexiste (à l'exception des citations provenant d'autres organismes). The 519, en collaboration avec des personnes francophones, a intentionnellement choisi des formulations neutres, plutôt que masculines ou féminines. Bien que ceci puisse alourdir le texte, ce choix donne priorité aux personnes trans et de genre non-conforme non-binaires, difficilement et rarement représentées en français. Nous espérons que d'autres organismes suivront cet exemple.

1 <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-l%E2%80%99identit%C3%A9-sexuelle-et-l%E2%80%99expression-de-l>. Commission ontarienne des droits de la personne, recensé le 9 décembre 2015

Identité de genre :

Expérience intime et personnelle de son genre, vécue par chaque personne.

Expression de genre :

Manière dont une personne exprime ou présente ouvertement son genre.

Trans : Terme générique regroupant des personnes à identité de genre et expression de genre qui s'écartent des idées stéréotypées de ce que signifie être une fille/femme ou un garçon/homme.

De genre non conforme :

Personne qui ne suit pas les stéréotypes de genre correspondant au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Résumé

Cette boîte à outils présente un ensemble d'étapes constructives et concrètes pour la mise en place de politiques visant à contrer la discrimination liée à l'identité et à l'expression de genre,² ainsi que des stratégies et suggestions pour la création de milieux propices à l'affirmation de soi pour les personnes trans ou de genre non conforme. Cette boîte à outils a été créée avec la collaboration de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) et en tenant compte des commentaires reçus des membres des communautés trans de Toronto. Le projet visait également à actualiser la Trans Inclusion Policy and Procedure Toolkit créée par The 519 en 2011. Il est recommandé d'en prendre connaissance en lisant simultanément la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la CODP.

Le contenu de cette boîte à outils met en relief l'expression et l'identité de genre, comme le définit la CODP. On y explique également en quoi consistent les diverses formes de harcèlement et de discrimination et on y explique les diverses étapes que votre organisation pourrait entreprendre afin de se conformer au Code des droits de la personne de l'Ontario, soit :

- ➔ la mise en place de toilettes et de vestiaires accueillants pour les personnes trans;
- ➔ des solutions pour les changements aux salutations, aux noms et aux pronoms;
- ➔ le soutien d'une personne au travail qui effectue sa transition tout en demeurant à votre emploi;
- ➔ l'adoption de mesures pour l'égalité des chances et de pratiques d'embauche équitables

Nous avons aussi inclus des fiches d'évaluation sur divers aspects organisationnels qui vous aideront à mieux comprendre où votre organisation réussit le mieux et sur quels points elle aurait besoin d'un coup de pouce. Enfin, notre boîte à outils comprend aussi des fiches d'aide pour les milieux de travail que vous pouvez utiliser en appui à ces changements. Parmi celles-ci, mentionnons les fiches intitulées « Être une personne alliée efficace pour les personnes trans » et « Pronoms neutres et pronoms propres à un genre en particulier ».

Bien que cette boîte à outils offre des renseignements pratiques visant à prévenir la discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre, ainsi que des étapes pour la mise en place de changements structurels, il n'existe pas de voie unique pour créer et maintenir de tels changements. Les étapes que nous proposons fournissent un aperçu de la façon de les implanter, mais ils seront encore plus utiles si vous les accompagnez de la contribution des membres de votre organisation et de commentaires de la communauté plus large desservie par votre agence.

² L'identité de genre et l'expression de genre sont des motifs de discrimination interdits en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario.

La boîte à outils

À qui s'adresse cette boîte à outils?

La boîte à outils s'adresse à quiconque souhaite créer un milieu de travail positif, inclusif et où tout le monde peut s'affirmer et une prestation de services à l'avenant. Elle peut se destiner au service des ressources humaines, aux personnes œuvrant dans le domaine du travail social de première ligne et même aux personnes qui travaillent au service à la clientèle. Elle s'adresse aux entreprises et aux organismes qui travaillent à l'échelle locale, nationale ou internationale. Bien qu'elle se concentre essentiellement sur des pratiques positives et inclusives en matière d'identité et d'expression de genre, les étapes et les suggestions qu'elle contient vous aideront à créer des milieux positifs pour tout le monde. Il est essentiel que les organisations adoptent une démarche intégrée pour faire face à la discrimination et au harcèlement. Elles ne pourront être inclusives si le racisme, le sexisme, la transphobie, l'homophobie, le capacitisme (discrimination fondée sur la capacité physique) ou d'autres formes de discrimination y persistent.

Cette boîte à outils a été préparée principalement pour les personnes cisgenres. Mais elle contient aussi de l'information importante pour les personnes trans ou de genre non conforme. Une meilleure compréhension de la façon dont les milieux peuvent contribuer à vous soutenir en tant que personne trans ou de genre non conforme pourra aussi aider à stimuler le changement et à en assurer la pérennité. Vous devez connaître vos droits et il est important que vous sachiez que vous avez droit au respect et à la dignité.

Cisgenre: Une personne pour qui leur identité de genre se conforme ou «correspond» au sexe qui leur a été assigné à la naissance

Pourquoi cette boîte à outils est-elle importante pour votre organisation?

Il s'agit d'une ressource conçue pour vous aider à comprendre et à prendre vos responsabilités afin que votre organisation se conforme au Code des droits de la personne de l'Ontario. Notre boîte à outils vous permettra d'acquérir une meilleure compréhension et de prendre connaissance de suggestions, sous forme d'étapes à franchir, en vue de créer des milieux inclusifs et positifs pour tout le monde, sans égard à leur identité ou à leur expression de genre.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario s'applique à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui accorde des droits égaux et les mêmes possibilités, sans discrimination, dans des domaines tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du Code est de prévenir la discrimination et le harcèlement fondés entre autres sur l'identité de genre, l'expression de genre, la race, le sexe, un handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge, qui sont parmi les 17 motifs qui y figurent. Toutes les autres lois de l'Ontario doivent être en accord avec le Code.

La création de milieux inclusifs et positifs pour les personnes trans ou de genre non conforme permettra à chacune des personnes au sein de votre organisation d’y contribuer de manière authentique et productive. Lorsque son bien-être physique et psychologique n’est pas en péril, une personne peut être plus efficace et peut mieux travailler individuellement ou en collaboration dans un milieu constructif. Laisser les différences s’affirmer, accueillir la diversité et cultiver l’inclusivité rend toute organisation plus forte.

Qui a produit cette boîte à outils?

Cette boîte à outils a été rédigée par The 519, un organisme voué à la santé, au bonheur et à la participation pleine et entière des communautés LGBTQ (lesbienne, gaie, bisexuelle, trans et queer) à notre société. The 519 est un organisme de la Ville de Toronto fondé sur un modèle novateur en matière de services, de milieu et de gestion. Il travaille sans relâche à faire une vraie différence dans la vie des personnes, à promouvoir l’inclusion, la compréhension et le respect de chaque être humain. L’organisme répond aux besoins en constante évolution des membres de la communauté LGBTQ, que ce soit pour des services de counseling, des ressources pour la parentalité queer, des programmes à l’intention des personnes trans ou du soutien aux personnes âgées. The 519 offre un espace gratuit, fondé sur l’acceptation et exempt de tout jugement où les personnes, les organismes et les groupes sans but lucratif peuvent se réunir, organiser et travailler à l’atteinte de leurs objectifs. Nous partageons nos connaissances et l’information de première main acquises sur le terrain dans le cadre de séances de consultation et d’ateliers, de recherche sur les pratiques exemplaires et de campagne où le public est mis à contribution.

L’équipe d’éducation et de formation du 519 offre de l’information, des outils et une meilleure compréhension des aspects nécessaires à la création de milieux inclusifs, respectueux et accueillants pour les personnes LGBTQ. Nous offrons de la formation, des ateliers et des services de consultation visant à enrichir l’expérience LGBTQ à Toronto et ailleurs. Nous créons des programmes de formation sur mesure pour chaque organisation et offrons de la formation adaptée à votre contexte. Notre personnel en animation et formation a vécu au sein de la communauté LGBTQ et peut livrer un point de vue personnel et constructif, apte à appuyer la mise en place de milieux inclusifs pour les personnes LGBTQ.

Cette boîte à outils a été rédigée avec la collaboration de la Commission ontarienne des droits de la personne et de membres des communautés trans de Toronto.

L’importance des termes utilisés

Utiliser des termes respectueux et inclusifs – par exemple choisir des pronoms qui s’accordent à l’identité que la personne a elle-même établie – est un moyen très efficace de démontrer son engagement à créer des milieux accueillants. Il est essentiel d’offrir aux personnes des milieux et des possibilités de parler ouvertement et franchement des termes, tels que les pronoms, qui reflètent leur identité... et il importe aussi de les utiliser.

Comprendre l’importance du langage signifie être sensible au fait que certains mots peuvent blesser certaines personnes, alors que d’autres peuvent les aider à s’affirmer et à prendre leur place. Dans ce document, nous utilisons par exemple le terme « queer » afin d’inclure

Les personnes qui vivent en milieu rural ou en banlieue ne sont pas plus homophobes ou transphobes que celles qui vivent dans les grandes villes. Les personnes d'une certaine religion ou d'une culture en particulier ne sont pas plus homophobes ou transphobes que celles d'autres cultures ou religions. L'inclusion des personnes trans a lieu partout et dans des contextes variés. Vous pouvez rechercher des organisations semblables à la vôtre afin de voir quel type de travail elles ont accompli. Si vous n'arrivez pas à en trouver, tournez-vous vers d'autres organisations qui ont fait le travail. Créez des réseaux de soutien afin d'aider à la mise en œuvre de tels travaux dans votre milieu.

L'importance de comprendre que l'oppression est intersectionnelle

Tout comme la CODP, la présente boîte à outils reconnaît le caractère intersectionnel de l'oppression. Cela veut dire que les expériences de discrimination et de harcèlement sont considérées dans une optique qui tient compte du contexte historique et du contexte social. Cette optique considère également les expériences de l'oppression comme étant alimentées par les multiples facettes de l'identité d'une personne (une expérience de harcèlement peut par exemple reposer sur de multiples motifs protégés sur le plan juridique tels que l'identité de genre, la race ou l'orientation sexuelle ou un handicap). Le fait, pour une personne, de se voir refuser un emploi en raison de sa race et de son orientation sexuelle, par exemple, constitue une forme d'oppression intersectionnelle.

Identité de genre, expression de genre et transphobie

À quels obstacles sont confrontées les personnes trans?

Les principaux obstacles auxquels sont confrontées les personnes trans se fondent sur l'ignorance et le manque de respect, lesquels entraînent souvent de l'hostilité et de la violence.

Dans le Code des droits de la personne de l'Ontario (CODP), la transphobie est définie comme un ensemble de croyances et d'attitudes similaires au racisme et à l'homophobie. On y parle d'une « aversion, crainte ou haine irrationnelle à l'égard des personnes et des communautés trans. »¹ Bien que la transphobie ne constitue pas en elle-même une forme de discrimination, la discrimination survient lorsqu'une personne agit en fonction de tels préjugés.

Beaucoup de travail a été accompli en matière d'inclusivité pour les personnes LGB, mais le « T » est trop souvent le grand oublié. En de nombreuses circonstances, par exemple, on demande aux personnes trans de se dire lesbiennes, gaies, bisexuelles ou trans. Or, que faire si elles sont à la fois gaies, lesbiennes, bisexuelles et trans? Il est important d'inclure toutes les identités LGB, mais il l'est tout autant de reconnaître que le fait d'être trans implique une tout autre catégorie. L'identité de genre et l'orientation sexuelle sont fondamentalement deux choses différentes. L'identité de genre a trait à la façon dont on vit intimement son genre, alors que l'orientation sexuelle fait davantage appel à une notion d'attraction pour un certain type de personne et s'inscrit dans le spectre de la sexualité humaine (p. ex. le fait pour une personne d'être gaie, hétérosexuelle, lesbienne, bisexuelle...).

Il n'est pas rare qu'on croie aussi que les personnes trans n'existent tout simplement pas dans nos organisations ou qu'elles n'ont pas accès à nos services. Certaines personnes peuvent se demander, par exemple, pourquoi il importe de se montrer inclusif avec les personnes et les communautés trans. Or, les personnes trans sont partout, et ce, sans égard au fait que vous puissiez vous-même les reconnaître ou les identifier. Les personnes trans ne se sentent peut-être pas en sécurité en travaillant chez vous. Des modifications dans vos politiques pourraient changer les choses. Peut-être aussi travaillez-vous déjà avec des personnes trans sans le savoir.

¹ Commission ontarienne des droits de la personne, « Annexe B : Glossaire des termes associés à l'identité sexuelle et à l'expression de l'identité sexuelle, Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle. Dans Internet : www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-prevention-de-la-discrimination-fondée-sur-l'identite-sexuelle-et-l'expression-de-l'identite-sexuelle

Souvent, les personnes trans vivent de l'hostilité, voire même de la violence si quelqu'un d'autre qu'elles-mêmes révèle leur identité. Cela fait en sorte qu'elles ne se sentent pas en sécurité dans de nombreuses circonstances. Cette hostilité peut adopter plusieurs formes – on peut leur refuser des services, les mettre à la porte si elles occupent un emploi. Il se peut aussi qu'il n'y ait pas de toilettes neutres ni de personnel apte à soutenir les personnes trans, que ces personnes soient victimes de violence physique ou d'autres formes de discrimination ou de harcèlement.

Leur utilisation symbolique est un autre problème que peuvent vivre les personnes trans. Ce problème ne se limite pas à ce segment de la population, mais touche toutes les communautés marginalisées. Si une personne se déclare trans dans son milieu de travail, par exemple, elle peut devenir sans le vouloir un « porte-étendard » de l'inclusivité pour l'entreprise où elle travaille. Or, il arrive souvent aussi que cette personne ne se sente pas en sécurité pour autant, parce que l'inclusivité, dans cette entreprise, ne s'est pas faite adéquatement.

Il est important de garder en tête que les personnes trans ne sont pas uniquement trans. Nous sommes des mères, des pères et des parents. Nous sommes des personnes racialisées. Nous sommes autochtones. Nous sommes des personnes en situation de handicap. Nous sommes des gens de la classe ouvrière. Nous sommes des personnes avec des troubles de la vision. Nous sommes des personnes multiraciales. Nous sommes des gens de la classe moyenne. Nous sommes des personnes hétérosexuelles. Nous sommes des gens d'affaires. Nous sommes des personnes bisexuelles, lesbiennes, gaies ou queer. Nous œuvrons dans le monde de la politique. Nous venons d'arriver au pays. Nous nous déplaçons en fauteuil roulant. Nous sommes des voisins. Nous parlons plusieurs langues. Nous sommes de la clientèle, nous sommes sur le marché du travail, nous dirigeons du personnel. Dans tous les cas, nous avons droit au respect.

Ce dont il est le plus important de se souvenir est que toute organisation qui souhaite effectuer des changements ne peut le faire sans mettre en place des mesures concrètes et sans l'apport et l'opinion des personnes trans. Nous savons ce qui est bon pour nous et rien de ce qui nous concerne ne peut se faire sans nous.

Pourquoi est-il important de favoriser la pleine participation des personnes trans à la société, et ce, avec l'identité et l'expression de genre dans laquelle elles vivent?

Créer un milieu favorable et positif permet de faire en sorte que toutes les personnes qui font partie de votre organisation ainsi que les personnes qui font partie de votre clientèle pourront être elles-mêmes et agir comme tel dans votre milieu et au cours de tout le processus de prestation de services. Il faut beaucoup d'énergie pour cacher une part importante de son existence et cela peut avoir des répercussions sur la capacité d'une personne à être pleinement productive au travail. L'inclusion contribue à un milieu de travail plus ouvert. Enfin, cette ouverture contribue à un mouvement social plus large, qui conduit à l'acceptation de tout le monde, par tout le monde.

Le Projet Trans PULSE, un projet de recherche communautaire qui a cours dans toute la province, s'intéresse à la santé et au bien-être des personnes trans et a réalisé, en 2010-2011, un sondage auprès de 433 personnes trans. Voici quelques-unes des constatations qui en ont découlé :

- ➔ 71 % des personnes trans ont un diplôme collégial ou universitaire et malgré cela, 50 % ont un revenu annuel de moins de 15 000 \$.
- ➔ 49 % des personnes trans ont dit avoir vécu du harcèlement verbal en raison de leur identité trans.
- ➔ 55 % des personnes trans ont de la difficulté à faire face à leurs coûts de logement.
- ➔ 51 % des personnes trans ont reçu un diagnostic de dépression ou d'anxiété.

Il est important de tenir compte de ces statistiques et elles peuvent aussi aider les personnes cisgenres à comprendre que les personnes trans sont affectées par des préjugés fondés sur leur identité et leur expression de genre. On constate aussi des cas de personnes trans qui subissent de la discrimination reliée à d'autres aspects de leur identité et qui peuvent être victimes de préjugés sur de nombreux plans. Offrir à tout le monde des milieux inclusifs, où chaque personne peut vivre et travailler en toute sécurité s'inscrit dans un mouvement plus vaste pour lequel le soutien de tout le monde est nécessaire. Réaliser ces changements dans votre organisation contribuera à l'élan qui servira de moteur à cette évolution sur le plan social et aidera à faire en sorte que tout le monde puisse participer pleinement au milieu de travail et au milieu social qui est le sien.

Ces statistiques donnent un aperçu des difficultés auxquelles sont confrontées les personnes trans ou de genre non conforme. Toutefois, malgré tous ces obstacles, les personnes trans ou de genre non conforme font bien souvent partie de communautés dynamiques, où l'on se mobilise pour le changement – un changement qui contribuera à améliorer la vie de leurs membres chaque jour. Et il est important de leur emboîter le pas.

Comprendre l'identité et l'expression de genre

Selon la CODP, l'identité de genre est l'expérience intime et personnelle de son genre, telle que vécue par chaque personne. Elle a trait au fait de se sentir femme, homme, les deux, aucun ou autrement, selon où l'on se positionne dans le registre de l'identité de genre. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été attribué à la naissance. L'identité de genre est fondamentalement différente de son orientation

Continuum du genre :

Représentation du genre en tant que continuum, par opposition à un concept binaire.

Sexe attribué à la naissance :

Classification attribuée à une personne à la naissance par une personne du domaine médical (de sexe masculin, de sexe féminin ou intersexe).

Cis :

Diminutif du terme cisgenre; peut être utilisé comme préfixe.

Une intégration complète : le centre du cercle

De quoi s'agit-il?

La notion d'intégration complète varie selon les milieux de travail. Pensez aux paliers de gestion dans votre organisation. Quels postes de haute direction y trouve-t-on? Qui a accès à vos services? Une organisation totalement inclusive est ouverte à l'intégration des personnes trans, et ce, à tous les paliers. Elle offre aussi des services de soutien à la clientèle trans et pense aussi à ces personnes dans ses publicités ou lorsqu'elle met sur pied des événements.

Pourquoi est-ce important?

Comme tout le monde, les personnes trans peuvent apporter beaucoup aux organisations lorsqu'elles ont la possibilité d'être elles-mêmes. Nous possédons un large éventail de compétences, d'expertises et d'expérience. Nous avons dû nous montrer solides et faire preuve de créativité pour rayonner malgré les risques de discrimination et de harcèlement. Nous possédons également une perspective particulière, que les autres n'ont peut-être pas d'emblée, et vivons des expériences que les autres n'ont peut-être pas vécues. Nos points de vue sont importants et nous pouvons avoir des idées que les autres personnes n'auront pas nécessairement. Au travail, les personnes trans sont aussi compétentes que les personnes cisgenres qui pourraient postuler le même emploi.

Impliquer des personnes trans dans la prise de décision au sein de votre entreprise pourrait être une étape aussi intéressante qu'importante. Pour devenir une organisation pleinement inclusive et positive, il est important de donner plus de place et d'offrir du soutien aux personnes trans pour ouvrir le chemin. Pour atteindre cet objectif, voyez si quelqu'un, dans votre organisation, est en mesure de vous aider. S'il n'y a pas chez vous de personnes prêtes à « sortir du placard » ou à participer, songez à faire appel à des ressources externes. Vous démontrerez ainsi votre désir d'être inclusif et de prouver que votre organisation prend au sérieux les besoins des personnes trans et respecte leurs opinions.

Tout comme le fait d'impliquer des personnes trans à tous les paliers de la prise de décision envoie un bon message, joindre et encourager les personnes trans à avoir recours à vos services en leur offrant des milieux sécuritaires est aussi une bonne façon de les intégrer pleinement.

Ce qu'il faut éviter

Ne vous fiez pas à une seule personne trans pour exprimer les priorités de toutes les communautés trans. Les personnes trans sont tout aussi diverses que les personnes cisgenres et leurs besoins sont tout aussi variés. Une seule personne ne peut pas comprendre les besoins de tout un groupe de gens.

Quand l'intégration est complète, les personnes trans ont accès aux soins de santé dont elles ont besoin et à un milieu de travail sans discrimination, et elles ont aussi droit à une vie fondée sur l'identité sous laquelle elles vivent et qu'elles expriment.

Selon le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO), « [traduction] pour les personnes trans, le fait d'insister pour qu'un traitement soit administré conformément à leur sexe attribué à la naissance est discriminatoire, car cela ne tient pas compte de l'identité de genre avec laquelle vivent ces personnes ».¹ À moins qu'une personne trans le demande expressément, ou si un accommodement risque d'entraîner des contraintes excessives (voir page 45), un traitement spécial ou séparé est considéré comme discriminatoire. Toutes les personnes, à tous les échelons de la société, méritent d'y être entièrement intégrées et d'y participer pleinement, et ce, en fonction de l'identité de genre avec laquelle elles vivent.

Travailler à une pleine intégration

Les questions à se poser

- Votre organisation compte-t-elle, dans des postes de direction, des personnes trans? Certaines décisions auraient-elles pu être différentes si des personnes trans y avaient participé?
- Votre organisation compte-t-elle des personnes trans parmi les membres de son personnel? Pourquoi/pourquoi pas?
 - Si oui, votre organisation offre-t-elle un soutien adéquat au personnel trans?
 - En quoi consiste ce soutien?
- Y a-t-il eu, par le passé, des personnes trans qui ont travaillé auprès de votre organisme?
 - Pourquoi ces personnes sont-elles parties?
- Les personnes trans ont-elles accès à vos services? Pourquoi/pourquoi pas?
 - Si elles ont accès à vos services, votre organisation offre-t-elle un soutien adapté à ces personnes?
 - Comment ces personnes ont-elles accès à ces services? En quoi consiste le soutien offert?

¹ Vanderputten v. Seydaco Packaging Corp. [2012] OHRTD no. 1946

- ➔ À quels types d'obstacles les personnes trans sont-elles confrontées dans votre organisation?
 - Quelles avenues votre organisation devrait-elle emprunter pour susciter une participation accrue des personnes trans?
- ➔ À quoi ressemblent des pratiques inclusives en matière d'embauche pour les personnes trans?
- ➔ À qui ressemblent les descriptions de postes de votre organisation? Qui effectue les entretiens d'embauche? Ces personnes savent-elles créer un milieu sûr? Quels renseignements s'attend-on à ce que les personnes candidates divulguent sur les formulaires?
- ➔ Votre organisation précise-t-elle, dans ses communications, qu'elle est inclusive pour les personnes trans et qu'elle est équitable sur le plan de l'emploi?

Quoi faire

- ➔ Passez en revue les commentaires et les opinions des personnes trans dans votre organisation et notez les domaines qui nécessitent un peu plus d'attention.
- ➔ Encouragez les personnes trans à livrer des opinions franches et honnêtes sur leur expérience avec votre organisation. Assurez-vous que toute l'information (y compris les documents et les expériences personnelles) demeure confidentielle, à moins que le consentement explicite de la personne vous soit donné. Prenez ces commentaires au sérieux et procédez à des changements concrets.

Exemple

Votre organisation vient tout juste d'amorcer une démarche visant à la rendre plus inclusive pour les personnes trans. Vous lancez un appel à tout le monde afin de savoir si, parmi les membres de votre personnel, il y a des personnes trans ou de genre non conforme, et une personne trans à votre emploi se manifeste. Il est important de travailler de manière constructive en tenant compte des opinions et des points de vue de cette personne et de ne pas lui confier tout le travail et les responsabilités qui s'y rattachent. Vous devez trouver l'équilibre entre les commentaires et les considérations manifestées et le travail organisationnel de coulisse que vous avez à accomplir en tant que personne alliée cisgenre. Demandez à la personne trans ou aux personnes trans de quel type de soutien elles ont besoin. Renseignez-vous sur les diverses ressources que ces personnes pourraient vous recommander et tournez-vous vers des organisations extérieures pour de l'aide supplémentaire. Demandez à la personne occupant un emploi chez vous si elle serait à l'aise de travailler, dans le cadre de cette démarche, avec d'autres personnes faisant partie du personnel de votre organisation ou avec qui elle travaille. Si oui, prenez ses suggestions au sérieux. Assurez-vous que tout le monde est rémunéré pour le temps investi et les efforts déployés dans le cadre de cette démarche.

- ➔ S'il n'y a pas de personnes trans pouvant participer à des décisions importantes à tous les paliers hiérarchiques, faites appel à des ressources extérieures ou envisagez de former des personnes trans qui travaillent peut-être déjà au sein de votre organisation.
- ➔ Tentez de recueillir un large éventail d'expériences et d'opinions de personnes trans.
- ➔ Demandez à la clientèle et aux membres du personnel qui est trans pourquoi elles ont choisi de faire affaire avec votre organisation. Utilisez cette information de manière constructive, pour pousser plus loin votre travail de proximité et d'accessibilité.

AVEZ-VOUS RÉUSSI?

Il peut être difficile de mesurer vos succès. Pour vous y aider, vous pourriez tenter de répondre aux questions suivantes :

- ➔ Des personnes trans ou de genre non conforme utilisent-elles les services de votre organisation?
- ➔ Avez-vous eu des commentaires positifs ou négatifs de la part de personnes trans ou de genre non conforme qui ont déjà utilisé vos services? Ces services ont-ils fait l'objet de plaintes?
- ➔ Des personnes trans ont-elles déjà postulé un emploi chez vous? Des personnes trans ou de genre non conforme travaillent-elles pour votre organisation à l'heure actuelle? Leur expérience est-elle positive??
- ➔ Où affichez-vous les postes à pourvoir et les annonces lorsque vous êtes à la recherche de personnes bénévoles? Faites preuve de réalisme quant aux personnes que vous joindrez lorsque vous procédez à la publication de ces avis et annonces.
- ➔ Avec quelles communautés entretenez-vous des liens de façon régulière? Comment ces actions pourraient-elles être mieux adaptées à une notion d'universalité quant aux personnes que vous voulez joindre?
- ➔ Si votre organisation est dotée de politiques en matière de soins de santé, celles-ci tiennent-elles compte des besoins des personnes trans?
- ➔ Vos réponses à ces questions ont-elles évolué au fil du temps? Pourquoi... ou pourquoi pas?

Remarque :

En répondant à ces questions, vous aurez peut-être aussi l'occasion de recueillir plus de données en matière de droits de la personne concernant les personnes qui sont à votre emploi ou qui utilisent vos services. Par exemple, vous pourrez obtenir des données sur le nombre de personnes trans ou de genre non conforme qui travaillent dans votre organisation ou qui ont recours à vos services. Pour de l'aide relativement à la collecte de données sur les droits de la personne, consultez le guide de la COPD sur cette question, intitulé Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne.

Remettre en question les préjugés

Il peut être difficile de remettre en question les préjugés et il n'est pas évident non plus de savoir quels termes utiliser, comment parler à une personne ou avoir l'assurance de ne pas poser de questions inappropriées. Il arrive que les préjugés soient enracinés dans un manque élémentaire de connaissances.

Le manque de connaissances entourant la transphobie et les enjeux liés aux personnes trans peut se manifester de plusieurs façons. Cette ignorance peut nous amener à formuler les hypothèses habituelles à propos des hommes et des femmes ou à poser des questions irrespectueuses ou trop intimes. Bien que la réflexion sur les politiques et les changements à apporter pour plus d'inclusivité soit une étape importante pour contrer les préjugés, il est essentiel de se rappeler qu'il s'agit là d'une démarche continue.

Les personnes trans sont bien plus que leur seule identité de genre – les personnes trans vivent leur vie comme tout le monde et ont des réflexions et des perspectives tout aussi variées que n'importe qui d'autre. De même, les personnes trans ou de genre non conforme peuvent être victimes de préjugés fondés sur le racisme, le capacitisme, le classisme et d'autres formes d'oppression. Il est important de prendre conscience de la façon dont les identités variées des personnes peuvent les amener à vivre des problèmes d'oppression intersectionnelle dans leur vie de tous les jours.

Qu'est-ce que la transphobie?

La transphobie est la manifestation de croyances et d'attitudes qui traduisent une intolérance de la non-conformité sur le plan du genre, de la variance du genre et des personnes trans. La transphobie repose sur la notion voulant qu'il n'existe que deux sexes biologiques – le féminin et le masculin – attribués à la naissance et que chacun d'eux se traduise sur une expression de genre immuable et appropriée. La transphobie fait aussi appel à la croyance voulant que les personnes qui paraissent, parlent ou se comportent comme de « vrais hommes » ou de « vraies femmes » (c'est-à-dire comme des personnes cisgenres) soient supérieures aux personnes qui se comportent autrement. La transphobie se manifeste par des idées, un langage, des gestes et des comportements physiques. Elle peut être intentionnelle ou accidentelle, active ou passive. Ces gestes, quelle que soit leur motivation, marginalisent les personnes trans ou de genre non conforme et les empêchent d'avoir accès à des services ou à des emplois. De plus, ces gestes discriminatoires fondés sur la transphobie contreviennent au *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Voici des exemples de transphobie auxquels sont confrontées tous les jours de nombreuses personnes trans.

Utilisation erronée de noms et de pronoms

Ces situations surviennent lorsqu'une personne transféminine est désignée à l'aide de pronoms de genre masculin (il, lui...) ou qu'une personne transmasculine est désignée à l'aide de pronoms féminins (elle, la...). Cela peut se produire par erreur, mais aussi de manière délibérée. Si une personne ne « croit pas » qu'une personne transféminine est une « vraie » femme ou qu'une personne transmasculine est un « vrai » homme, elle fera preuve de préjugés en continuant d'utiliser des pronoms inadéquats. Voyez plus de détails à ce sujet à la page 26.

Une mauvaise utilisation des pronoms survient également lorsqu'une personne parle d'une personne trans en la désignant par « ça/cela » ou « ceci ». Il s'agit là de termes offensants et dégradants. Lorsque cela survient dans les milieux de travail, cela constitue aussi des exemples de harcèlement en vertu du paragraphe 5 du Code et contribue à créer un milieu de travail toxique.

Insister pour désigner une personne par son nom légal ou par son nom à la naissance est très similaire à l'utilisation des mauvais pronoms. Cela démontre que vous ne permettez pas à cette personne d'effectuer sa transition. Personne n'a le droit d'empêcher une autre personne de vivre une telle démarche. Cela est également considéré comme une forme de harcèlement en vertu du paragraphe 10 du Code.

Formuler des hypothèses

Les gens formulent de nombreuses hypothèses à propos des hommes et des femmes. Nous pensons par exemple que toutes les femmes ont des menstruations et que tous les hommes ont des pénis. Nous tenons pour acquis que les hommes ont la voix grave et que les femmes sont moins fortes physiquement. Ces hypothèses sont incorrectes. Les hommes et les femmes possèdent tout un éventail de formes et de caractéristiques corporelles et tout le monde doit être respecté, sans égard à ses caractéristiques physiques ou aux autres attributs qui sont les siens.

Plusieurs de ces hypothèses sont mises en relief par l'humour. Lorsque nous rions d'une blague où un « homme » porte une robe, nous adoptons un comportement transphobe. Ce genre de blague crée un milieu toxique pour tout le monde, tant pour les personnes trans que pour les personnes cisgenres. Agir de la sorte équivaut à dire aux personnes trans ou de genre non conforme que l'on considère que leur existence est une blague et qu'elles ne valent pas la peine d'être prises au sérieux.

Transphobie et homophobie

Il est important de comprendre que l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont deux choses différentes. L'homophobie est la peur, la haine ou la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle d'une personne. La transphobie est la peur, la haine ou la discrimination fondée sur l'identité trans que l'on perçoit chez une personne.

Des étapes concrètes pour remettre en question la transphobie

S'exercer

Si vous avez de la difficulté à utiliser les noms et les pronoms appropriés pour désigner les personnes, mettez-vous au défi, exercez-vous et répétez les noms et les pronoms corrects dans votre tête. Demandez à vous exercer avec des personnes avec qui vous travaillez et qui pourraient éprouver des difficultés similaires. Si vous vous trompez, fiez-vous à la personne à qui vous vous adressez, continuez et ne vous arrêtez pas pour si peu. Persistez. Aucune sensation de malaise ni aucun sentiment de confusion ne sauraient avoir préséance sur le droit des personnes à être respectées pour qui elles sont.

Se déprogrammer

Cessez de croire que tous les hommes possèdent des caractéristiques similaires et que les femmes ont toutes certains attributs. Chaque femme et chaque homme sont différents. Chaque personne a des besoins différents.

Se préparer à écouter

Si vous dites quelque chose d'offensant et qu'une autre personne vous le fait remarquer, n'essayez pas de vous obstiner à lui dire qu'elle a tort et ne tentez pas de vous justifier. Remerciez simplement cette personne pour sa remarque et validez ce qu'elle vous a dit, puis pensez aux impressions de la personne. Lorsqu'une personne met le doigt sur un comportement blessant, elle le fait parce qu'elle se sent en confiance et croit en vous. Faites honneur à cette marque de confiance en démontrant que vous êtes en mesure d'accepter la critique et de modifier votre comportement en conséquence. Comment pourriez-vous intégrer son commentaire dans votre langage de tous les jours et dans votre perspective à vous?

Évitez les déductions

N'allez pas croire que vous pouvez tout savoir d'une personne simplement en la regardant. Impossible de dire à quel stade de sa transition se trouve la personne qui est devant vous, ni même s'il s'agit d'une personne trans rien qu'à la regarder. Ne déduisez pas d'emblée quel pronom cette personne souhaite qu'on utilise pour la désigner.

Les personnes trans sont partout. Nous avons des formes, des grandeurs, des compétences et des corps différents, nous venons de diverses régions du monde et nous exprimons notre identité de genre d'une multitude de façons. Nous appartenons à toutes les races. Nous avons toutes les orientations sexuelles. Nous appartenons à toutes les classes sociales. Nous avons plusieurs types de genres. Nous appartenons à toutes les générations. Et nous avons droit au respect.

Répliquez

Si vous entendez quelqu'un dans votre milieu de travail faire des commentaires ou des blagues transphobes et que vous pouvez lui en parler individuellement, faites-le. Ne vous contentez pas de croire qu'il revient à une personne trans de régler le problème. Si vous sentez que vous ne pouvez pas dire quelque chose sur-le-champ, envisagez de parler à cette personne ultérieurement, ou adressez-vous à une autre personne à qui vous pouvez en parler (par exemple la personne qui supervise votre travail ou une personne plus haut placée dans l'échelle hiérarchique) et faites part du comportement transphobe que vous avez constaté. Amorcez des échanges constructifs avec les personnes cisgenres sur la façon de devenir de meilleures alliées.

Déboulez les mythes

Une croyance très répandue veut que les femmes trans ou les hommes trans ne soient pas de « vraies » femmes ou de « vrais » hommes comparativement à leur vis-à-vis cisgenres. Cette croyance fait en sorte que les personnes trans sont confrontées, à divers degrés, à de la violence, à de la discrimination et à du harcèlement.

Les personnes trans courent souvent un plus grand risque de subir de la violence affective, physique ou sexuelle. Ces expériences de la violence reposent sur le fait que certaines personnes cisgenres croient que les personnes trans ou de genre non conforme n'ont pas le droit d'exister. Il est important de s'attaquer à cette croyance. Les femmes et les hommes trans sont tout aussi authentiques et vraies que les femmes et les hommes cisgenres. Et toutes ont les mêmes droits fondamentaux à la dignité, au respect et à la vie.

Les questions à se poser

- ➔ Dans quelle mesure la transphobie touche-t-elle les personnes qui travaillent chez vous, qui travaillent avec vous ou qui sont clientes chez vous?
- ➔ Quelles étapes devriez-vous mettre en œuvre pour déceler la transphobie et toutes les formes d'oppression, et y mettre un terme?
- ➔ Quelle est la différence entre un humour respectueux et des blagues blessantes et de mauvais goût?
- ➔ Comment votre organisation peut-elle intervenir pour soutenir les personnes trans?
- ➔ Quelles mesures pouvez-vous adopter pour réduire la transphobie dans votre organisation?
- ➔ Quelles étapes votre organisation pourrait-elle franchir pour appuyer les communautés trans?

Quoi faire

- ➔ Appuyer toutes les personnes qui s'insurgent contre le langage et les gestes transphobes et oppressants dans votre organisation.
- ➔ Créez une charte des droits pour les personnes qui travaillent chez vous et pour les personnes qui utilisent vos services, et placez cette charte à un endroit bien visible.
- ➔ Précisez à tout le monde de manière très claire comment votre organisation traite les cas de harcèlement et de discrimination. À qui doit-on s'adresser lorsqu'il y a discrimination ou harcèlement? Quelles sont les mesures disciplinaires dans ce cas? Comment votre organisation appuiera-t-elle les personnes qui ont vécu de la discrimination ou du harcèlement dans leur milieu de travail?
- ➔ Passez en revue vos politiques en milieu de travail afin de vous assurer que les questions de l'identité et l'expression de genre y sont abordées.
- ➔ Soutenez les personnes trans qui travaillent chez vous. Reconnaissez et prenez acte du bon travail qu'elles accomplissent et saluez les compétences qu'elles apportent à votre organisation.
- ➔ Appuyez les personnes trans qui utilisent vos services. Montrez-vous sensible à la gamme d'expériences qu'elles vous apportent et aux connaissances qu'elles possèdent.
- ➔ Montrez la fierté qui anime votre organisation du fait de travailler avec et auprès des communautés trans ou de genre non conforme.

« Les personnes trans sont partout. Nous avons des formes, des grandeurs, des compétences et des corps différents, nous venons de diverses régions du monde et nous exprimons notre identité de genre d'une multitude de façons. Nous appartenons à toutes les races. Nous avons toutes les orientations sexuelles. Nous appartenons à toutes les classes sociales. Nous avons plusieurs types de genres. Nous appartenons à toutes les générations. Et nous avons droit au respect. »

Faire face à la résistance

Il est important de prendre conscience que cette démarche pourrait être difficile; votre organisation et vous-même pourriez faire face à de la résistance en essayant d'amorcer de tels échanges ou de tels changements. Il est important toutefois de ne pas oublier que ces travaux font partie intégrante de la création de milieux de travail plus sécuritaires afin de s'assurer que tout le monde peut être authentique et totalement soi-même.

En tant que personne ou organisation qui emploie d'autres personnes ou en tant que personne ou organisation qui fournit des services, voici des mesures que vous pourriez adopter pour contrer la résistance :

- Créez des politiques positives et inclusives qui sont clairement décrites à toutes les personnes qui travaillent chez vous et à toutes celles qui commencent à y travailler. Assurez-vous que toutes les personnes qui se joignent à votre personnel soient bien informées du type de milieu de travail qui prévaut chez vous; établir clairement vos attentes fera en sorte que toute conversation délicate ou toute mesure disciplinaire ne devraient pas susciter de surprises. e.
- Assurez-vous que les valeurs de diversité et d'inclusion de votre organisation sont clairement énoncées à toutes les personnes qui travaillent chez vous.
- Faites la promotion de l'éducation. Mettez sur pied des ateliers obligatoires traitant de milieux de travail diversifiés où le respect est la norme (par exemple, des ateliers sur l'inclusion des personnes trans, contre le racisme ou pour faire face au sexisme sur les lieux de travail).
- Prévoyez un espace et du soutien pour les initiatives prises en charge par les personnes qui travaillent chez vous et qui visent le maintien d'un milieu de travail positif, inclusif et accueillant.
- Appuyez les personnes qui travaillent chez vous lorsqu'elles signalent des expériences de transphobie. Ne vous montrez pas incrédule parce que vous estimez que ce genre de chose ne peut pas se produire dans votre organisation ou que vous croyez que la personne en cause ne pourrait jamais dire ou faire ce qui est allégué. Créer un milieu qui prend acte des expériences vécues de harcèlement et de discrimination des personnes trans ou de genre non conforme envoie un message puissant disant que ce type de comportement ne sera pas toléré.
- Assurez-vous que toutes les personnes qui travaillent chez vous connaissent la marche à suivre pour signaler une expérience de harcèlement ou de discrimination. En étant bien clair et en expliquant concrètement la démarche de signalement du harcèlement, vous démontrez que ce type de comportement est inacceptable.
- Expliquez clairement les procédures disciplinaires en vigueur. Soyez clair quant à la façon dont ces procédures aident à décourager de tels comportements.
- Lors de signalements de cas de harcèlement ou de discrimination, assurez le suivi nécessaire avec les procédures appropriées.

En tant que personne travaillant au sein de l'organisation, voici quelques gestes que vous pouvez faire pour mettre un terme à la résistance

- ➔ Tissez des liens avec les personnes travaillant chez vous qui sont favorables à l'initiative. Envisagez la création d'un groupe-ressource pour le personnel. Vous disposerez ainsi d'un réseau de personnes sur lesquelles compter et de soutien pour votre organisation lors de l'amorce et du maintien de changements vers un milieu plus inclusif, plus positif et plus accueillant.
- ➔ Assurez-vous de comprendre les démarches et les avenues que votre organisation aimerait emprunter lors du signalement de cas de harcèlement et de discrimination. Il est important d'utiliser les circuits officiels pour aider à documenter les divers types de harcèlement et de discrimination qui risquent de survenir dans votre milieu de travail ou lors de la prestation de services. Outre les circuits officiels mis à votre disposition par l'organisme qui vous emploie, les personnes qui y travaillent ou qui y reçoivent des services peuvent s'adresser au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (www.hrlsc.on.ca) pour obtenir des conseils et peuvent aussi loger une plainte – appelée demande – au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (www.sjto.gov.on.ca/tdpo/) dans l'année suivant l'incident allégué.
- ➔ Faites preuve de compassion et de délicatesse. Efforcez-vous de reconnaître que tout le monde vient de milieux différents; que l'ignorance et le manque de connaissance peuvent être un terreau fertile pour la discrimination. Encouragez les gens à se renseigner et à se soutenir mutuellement. Ne restez pas insensible et ne tolérez jamais le harcèlement ou la discrimination.
- ➔ Efforcez-vous le plus possible d'être une personne alliée efficace et agissez afin de créer un milieu inclusif.
- ➔ Faites en sorte que votre position de personne alliée soit bien en évidence. Installez des autocollants précisant que votre lieu de travail est un lieu ouvert. Faites en sorte que tout le monde sache qu'on peut vous parler lorsqu'on a besoin d'une personne alliée. .
- ➔ Créez des milieux sociaux accueillants et inclusifs.

Des droits fondamentaux contradictoires

Les Droits fondamentaux contradictoires sont des droits concurrents qui s'opposent lorsque des personnes qui sont parties à un litige allèguent que la jouissance des droits et libertés d'une personne ou d'un groupe de personnes, telle que protégée par la loi, nuirait aux droits et libertés d'une autre personne ou d'un autre groupe de personnes. Un tel problème pourrait être très difficile à résoudre, mais il est important pour votre organisation d'aider toutes les personnes impliquées à faire preuve de dignité et de respect les unes envers les autres. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, les cas de droits de la personne concurrents peuvent être examinés dans leur contexte particulier et au cas par cas. Pour plus de renseignements, consultez la section « Droits fondamentaux contradictoires », à la page 45.

AVEZ-VOUS RÉUSSI?

Il peut être difficile de mesurer vos succès. Pour vous y aider, vous pourriez tenter de répondre aux questions suivantes.

- ➔ Les personnes qui travaillent chez vous comprennent-elles les différences entre identité de genre, expression de genre et orientation sexuelle?
- ➔ Ces personnes comprennent-elles l'importance de respecter l'identité et l'expression de genre d'une personne?
- ➔ Dans votre organisation, est-il possible de discuter de l'inclusion de toutes les personnes en fonction de leur identité et de leur expression de genre?
- ➔ Votre organisation tient-elle compte des préoccupations de toutes les personnes, sans égard à leur identité et à leur expression de genre?
- ➔ Quelles mesures votre organisation a-t-elle adoptées pour inclure les personnes de toutes les identités et de toutes les expressions de genre?

Assumer ses responsabilités et être une personne alliée efficace

La Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la Commission ontarienne des droits de la personne stipule que les organisations ont l'obligation aux termes de la loi et la responsabilité ultime d'assurer un milieu libre de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité de genre et l'expression de genre. Elles doivent prendre des mesures pour prévenir les violations du Code et donner suite à celles qui surviennent si elles ne veulent pas être tenues « responsables » et se voir imposer des amendes pécuniaires ou autres peines par un tribunal administratif ou judiciaire. Il n'est pas acceptable de fermer les yeux sur des situations possibles ou réelles de violation des droits de la personne, de faire fi de telles situations ou d'éviter d'intervenir pour les régler, et ce, qu'une plainte ait ou non été déposée.

Comme pour tous les mouvements pour l'égalité, les mouvements trans ont besoin de personnes alliées et de personnes qui les appuient. Il est important de comprendre que les personnes alliées et les personnes qui appuient les personnes trans doivent s'inspirer des personnes trans. Il est également important de comprendre le rôle que peut jouer votre organisation pour favoriser un comportement inclusif pour les personnes trans.

Pour être une personne alliée efficace, votre organisation doit comprendre comment elle peut travailler avec les personnes trans et pour elles. Lorsqu'on travaille pour l'inclusion des personnes trans, le vécu et les expériences quotidiennes des personnes trans doivent être à l'avant-scène de ces discussions. Comment votre organisation peut-elle mieux servir les personnes qui y travaillent et les personnes qui ont recours à ses services? Voilà des questions sur lesquelles pourraient porter vos discussions.

Les personnes alliées et les personnes qui appuient les personnes trans devraient être prêtes à agir lorsqu'elles sont témoins de cas de transphobie; elles doivent travailler à comprendre les nombreuses façons par lesquelles les personnes trans subissent de la violence, des agressions, du harcèlement et des méfaits et savoir quoi faire pour y mettre un terme. De même, les personnes alliées et les personnes qui appuient les personnes trans devraient se renseigner sur les expériences vécues par les personnes trans afin de mieux comprendre comment elles pourraient les aider davantage. Il n'appartient pas uniquement aux personnes trans d'abattre les structures transphobes; tout le monde a un rôle à jouer dans une telle démarche. De même, les personnes trans ne devraient pas être les seules à corriger une personne qui utilise le mauvais nom ou le mauvais pronom, à réviser les politiques de soins de santé ou à trouver des solutions lorsque la formulation des politiques n'est pas

inclusive pour les personnes trans. Ce sont des choses que tout le monde est en mesure de faire.

Être une personne alliée et qui appuie les personnes trans veut dire aussi que les personnes cisgenres peuvent faire une place aux personnes trans afin qu'elles occupent des postes de pouvoir dans une organisation. Il est important que la voix et les perspectives des personnes trans orientent la façon dont votre organisation peut se montrer plus inclusive envers elles, mais il est également essentiel de se pencher sur la façon dont votre organisation est structurée de manière plus générale. On devrait s'assurer que l'expertise, les connaissances et l'expérience particulières des personnes trans soient aussi respectées que celles des personnes cisgenres.

Il est important, pour tous les mouvements, de pouvoir compter sur des personnes alliées et qui les appuient. Souvent, les voix de ces personnes sont perçues comme plus rationnelles et plus équilibrées parce qu'elles ne semblent pas, de prime abord, être directement touchées par la question. Sur le plan organisationnel, vous pouvez utiliser ce privilège pour démontrer l'importance de l'inclusion des personnes trans. Soyez une personne modèle en ce qui concerne les comportements inclusifs pour les personnes trans et aidez à mettre en place des pratiques exemplaires sur le plan organisationnel.

Reconnaître ses erreurs

Le passé

Rares sont les organisations où la transphobie ou d'autres types de comportements oppressifs ne sont jamais survenus. Il est important de reconnaître qu'il s'agit là d'une réalité. Nous sommes en apprentissage continu.

Les erreurs passées donnent lieu à de la méfiance et à la crainte que ces erreurs se produisent à nouveau. Il est important de reconnaître ces erreurs afin que la confiance s'installe à nouveau. Même si une personne ne prend pas personnellement la responsabilité des erreurs survenues, il peut être opportun de reconnaître que ces erreurs ont des répercussions. On doit en accepter la responsabilité et s'engager vers un nouveau départ au lieu d'ignorer ces répercussions et prétendre qu'il ne s'est rien passé.

Le présent

Même si votre organisation procède à ces changements importants, les gens feront quand même des erreurs. Il n'y a rien de mal à cela. Il est toutefois important de reconnaître ces erreurs et de se montrer sensibles à leurs effets sur les personnes. Excusez-vous si cela se produit et préparez-vous à continuer de travailler à corriger des erreurs. Ne faites pas comme si elles ne s'étaient jamais produites; agir ainsi brisera le lien de confiance que vous travaillez à créer. Si une personne signale une erreur à votre organisation, évitez de réagir de manière défensive. Écoutez, demandez des précisions au besoin et reconnaissez les torts subis. Engagez-vous à ce que les choses changent et veillez à ce que cet engagement soit respecté. Écouter, respecter et faire preuve d'empathie peut faire beaucoup pour bâtir un lien de confiance.

Il importe aussi d'être sensible au fait qu'au cours de cette démarche, les opinions seront différentes. Toutes les personnes trans ne voudront pas systématiquement traiter les cas de transphobie de la même façon. Soyez sensible au fait que les communautés et les personnes trans sont aussi différentes et variées que les autres. Faites preuve d'écoute et faites de votre mieux pour travailler avec tout le monde. Trouver un terrain commun pour ce faire est la meilleure façon d'y parvenir.

L'avenir

La démarche visant l'inclusion des personnes trans et la remise en question de la transphobie, comme pour toute forme de discrimination, est un processus continu, qui se poursuit au fil de toute l'existence de votre organisation. Bien sûr, il est normal de faire des erreurs et il est important d'en prendre conscience. Tout est dans la façon dont nous choisissons de considérer ces erreurs. Tout comme avec les erreurs passées et présentes, évitez d'être sur la défensive lorsqu'une personne porte ces erreurs à votre attention. Il vous faut comprendre que ces personnes ont du respect pour vous et que c'est pour cette raison qu'elles abordent ces questions avec vous. Faites preuve, vous aussi, de respect à leur endroit et faites de votre mieux pour reconnaître les torts, qu'ils soient ou non intentionnels. Prendre conscience des erreurs qui pourraient être commises au sein de votre organisation aidera au maintien du lien de confiance entre vous et les communautés trans (ainsi que les autres communautés).

En reconnaissant les erreurs – passées, présentes et futures –, faites preuve de transparence et résumez les mesures qu'adoptera votre organisation et ce qu'elle fera pour impliquer les personnes trans dans le processus. Des excuses sincères doivent s'accompagner de mesures concrètes de votre part. Dites franchement combien de temps sera nécessaire. L'inclusion des personnes trans ne se produira pas du jour au lendemain. Si c'est ce que l'on croit dans votre organisation, vous faites fausse route. Assurez-vous que votre organisation est prête à effectuer le travail nécessaire pour devenir inclusive pour les personnes trans et n'abandonnez pas à la première erreur.

N'oubliez pas que si vos erreurs se produisent publiquement, il est important que votre organisation formule aussi ses excuses publiquement.

Acquérir ou regagner la confiance exige du temps, mais l'effort en vaut la peine. Votre organisation peut faire la différence en plaçant des personnes trans à des postes de direction afin de bien montrer votre engagement pour le changement.

Comment agir en personne alliée

Compassion et empathie

Une première étape vraiment intéressante pour aider les personnes trans consiste à faire preuve de compassion et d'empathie à leur endroit. Demandez à cette personne comment s'est passée sa journée, comment elle va... et intéressez-vous à sa réponse. Tissez des relations, créez un milieu social accueillant et agréable. Tout le monde a besoin, à un moment ou à un autre, d'un endroit où s'asseoir et discuter un peu.

Écoute active

Il est difficile de fournir de l'aide lorsque vous n'avez pas pris le temps d'écouter et de comprendre clairement les besoins d'une personne. Écoutez sans juger, respectez et acquiescez à ce que cette personne vous confie. N'ayez pas peur de poser des questions pour plus de précisions.

Offrir du soutien

Les personnes trans sont des personnes fortes, qui travaillent depuis longtemps à l'inclusion – mais elles ont aussi besoin de soutien. Acceptez et reconnaissez la lutte que livrent les personnes trans et inspirez-vous de ce qu'elles font. Lorsqu'une personne trans propose un moyen de la soutenir, si vous n'êtes pas d'accord, essayez de comprendre ce qu'elle vit. Au moment de voir comment offrir du soutien, votre rôle est-il de protéger, d'être solidaire, ou de prendre du recul?

Favoriser des échanges francs et directs

Si vous savez que des personnes trans travaillent chez vous ou utilisent vos services, songez à les rencontrer d'abord en privé et demandez-leur si elles seraient à l'aise de participer à une discussion ouverte sur les expériences vécues dans votre organisation. Si elles acceptent, prenez très au sérieux les commentaires et les impressions reçus. Si ces personnes ne souhaitent pas parler directement avec vous ou avec la direction de l'organisation, demandez-leur si elles préféreraient parler avec une personne de l'extérieur ou participer à un groupe de discussion séparé. Assurez-vous que toute information qui vous sera confiée demeurera confidentielle et que la vie privée de ces personnes sera protégée.

De même, ne vous en remettez pas uniquement au point de vue d'une seule personne trans ou de son seul point de vue sur quelque situation que ce soit. Les personnes trans et

les personnes de genre non conforme autant que leurs communautés sont merveilleuses, compliquées et variées. Il est important que toute décision prise par votre organisation soit respectueuse des différences.

Connaître les privilèges propres aux personnes cisgenres

Si on les compare aux personnes trans, les personnes cisgenres peuvent avoir vécu des expériences immensément différentes. Les personnes cisgenres ne savent donc pas nécessairement ce que signifie devoir se battre pour avoir le droit d'être appelé d'une façon particulière ni ce qu'implique de ne pas pouvoir utiliser les toilettes parce qu'on a peur du harcèlement ou de la violence. Songez aux possibilités et aux privilèges dont vous pouvez profiter chaque jour en tant que personne cisgenre.

Faire preuve d'ouverture et d'une volonté d'apprendre

Prenez le temps et l'énergie nécessaire pour vous renseigner sur les enjeux qui touchent les personnes trans dans votre organisation et dans le monde. Plus vous en saurez, plus vous serez une personne alliée efficace. Si une personne parle de l'une de ces questions avec vous, écoutez-la, faites preuve d'ouverture et de volonté d'apprendre.

Surtout, ne pas se taire

Si vous êtes une personne témoin de transphobie, ne tournez pas le dos à la situation. Dites quelque chose ou agissez. Ne courez pas de risque personnellement, mais essayez de voir comment vous pourriez prendre cette situation en mains. Pouvez-vous faire quelque chose dans l'immédiat? Sinon, attendez que les circonstances soient plus propices, plus sécuritaires. Pouvez-vous vous entretenir avec la personne qui a manifesté de la transphobie? Sinon, parlez à une personne de la direction ou à une personne qui travaille avec vous et réfléchissez à une stratégie pour faire face à la situation.

Voir plus grand

Être une personne alliée des personnes trans ne se limite pas à travailler à vaincre la transphobie. Tout comme les identités, l'oppression est intersectionnelle. Lorsque vous vous occupez de transphobie, vous pouvez aussi vous occuper des cas de racisme, de préjugés de classe et de sexisme (pour n'en nommer que quelques-uns).

Faites de l'expression « personne alliée » un verbe d'action. Il signifie faire preuve d'écoute, apprendre et agir.

Les questions à se poser

- ➊ Vous percevez-vous comme une personne alliée? Pourquoi... ou pourquoi pas?
- ➋ Si ce n'est pas le cas, quelles sont les raisons qui motivent votre décision?

AVEZ-VOUS RÉUSSI?

Il peut être difficile de mesurer vos succès. Pour vous y aider, vous pourriez tenter de répondre aux questions suivantes.

- ➔ Votre organisation est-elle ouverte à la critique?
- ➔ Votre organisation a-t-elle progressé à la suite de plaintes formulées à son endroit? Qu'a-t-elle fait? Est-ce que les mesures adoptées ont été efficaces?
- ➔ Votre organisation a-t-elle participé à une formation sur l'inclusion des personnes trans? Pourquoi... ou pourquoi pas?
- ➔ Votre organisation possède-t-elle un plan d'ensemble sur la façon de composer avec les erreurs?
- ➔ Votre organisation fait-elle une priorité de l'inclusion des personnes trans?
- ➔ L'inclusion sans égard à l'identité ou à l'expression de genre est-elle systématique à tous les paliers de votre organisation?
- ➔ Dans quelle mesure les personnes trans sont-elles représentées dans votre organisation? Songez à recueillir des données sur l'auto-identification des personnes qui y travaillent. Si vous le faites, utilisez le guide de la CODP intitulé *Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne*. On y explique comment procéder à ce type de collecte de données.

Créer et favoriser des milieux accueillants et inclusifs, où tout le monde peut s'affirmer

Un milieu positif et agréable se crée verbalement, de manière affective et physique. Il repose sur des gestes accueillants, teintés d'empathie, envers les personnes trans, mais aussi grâce à des milieux inclusifs sur le plan matériel.

Facteurs susceptibles d'influencer le milieu verbal et affectif :

- ➔ Noms
- ➔ Pronoms
- ➔ Questions posées
- ➔ Confidentialité de l'information
- ➔ Attitude
- ➔ Textes de documents et de sites Web
- ➔ Facteurs relatifs au milieu physique
- ➔ Toilettes
- ➔ Vestiaires
- ➔ Codes vestimentaires
- ➔ Contenu des salles d'attente
- ➔ Formulaire

« Surtout, veillez à ce que chaque personne qui travaille pour votre organisation ou qui transige avec votre organisation soit traitée avec dignité et respect. Personne n'a le droit de connaître l'état de transition d'une autre personne. Vous ne poserez jamais de questions à une personne cisgenre à propos de son corps ou de sa vie privée. Pourquoi le feriez-vous avec une personne trans? »

Le contexte verbal et affectif

Noms et pronoms

Les personnes trans peuvent être connues sous un autre nom que leurs noms légaux. Le chèque de paie d’une personne, par exemple, peut porter ses noms légaux, mais la personne et les personnes qui utilisent les services de l’organisation peuvent s’adresser à elle autrement.

Il est important de s’adresser à chaque personne par le nom qui correspond à l’identité dans laquelle elle vit. On a déjà considéré que ces noms sont les « préférés » d’une personne, mais ce terme peut impliquer que l’utilisation de ce nom est facultative, alors que c’est une exigence. Si vous devez connaître les noms légaux d’une personne pour des raisons officielles liées au travail, demandez-lui. Si une personne vous dit qu’elle souhaite qu’on s’adresse à elle par un autre nom, sachez faire preuve de souplesse; c’est un honneur que cette personne vous fait.

Sachez faire preuve de respect et exercez-vous à utiliser ce nom dans votre tête. Il est blessant et offensant pour une personne de continuer à être appelée par ses noms légaux ou son nom à la naissance sans qu’elle ait donné son consentement explicite.

Les pronoms genrés sont des mots comme « il » ou « elle ». Il existe aussi des pronoms neutres, toujours en évolution, comme « ol », « ul », « iel » et « yel ».

Des pronoms de genre neutre et des pronoms particuliers identifient le genre d’une personne (ou son « non-genre ») à la troisième personne. Il est important de ne jamais présumer des pronoms associés à une personne. Malgré le fait que les personnes cisgenres peuvent considérer les pronoms associés à un genre particulier comme allant de soi, ces pronoms sont souvent un sujet de discorde et posent des difficultés pour les personnes trans ou de genre non conforme. L’usage des pronoms appropriés permet à toutes les personnes de se sentir reconnues pour ce qu’elles sont, ce qui est un droit fondamental. Respectez les pronoms de chaque personne. Tout comme lors du changement de nom, exercez-vous à utiliser le bon pronom dans votre tête.

Si vous ne connaissez pas les pronoms d’une personne, demandez-vous pourquoi vous tenez à le savoir. S’agit-il de simple curiosité? Si oui, remettez en question votre idée de poser une telle question. Si le choix du pronom d’une personne est une information relativement importante et pertinente, voyez si vous pouvez l’obtenir en demandant aux personnes de son entourage. Si la personne semble réceptive, demandez-lui directement. N’attirez pas l’attention sur la situation lorsque vous le demanderez, par contre – faites preuve de respect. Demandez à la personne en privé et dites quelque chose comme : « Je souhaite m’assurer que je ne vous manque pas

de respect. Souhaiteriez-vous que j’utilise un pronom en particulier pour m’adresser à vous? » Posez des questions ouvertes. Et ne demandez jamais à la personne si elle est un homme ou une femme.

Si vous savez comment une personne s’identifie, vous pouvez aider les autres en présentant le nom exact de la personne et en donnant l’exemple en l’utilisant. Les personnes cisgenres sont tout à fait habilitées à corriger le pronom utilisé et doivent le faire avec discrétion et en tout respect.

Utiliser le mauvais nom ou les mauvais pronoms peut blesser la personne concernée. S’il vous arrive de vous tromper de la sorte, corrigez le tir sans tarder. Par la suite, songez à vous adresser à la personne en privé pour lui faire savoir que vous voulez agir respectueusement envers elle et que vous aimeriez qu’elle vous précise comment corriger votre approche ou vous excuser si cela se reproduit. Demandez aussi comment vous pouvez aider la personne lorsque d’autres personnes font une erreur à son endroit. Voici un exemple de ce que vous pourriez dire :

« Je réalise que j’ai fait une erreur avec votre nom [avec le pronom que j’ai utilisé pour m’adresser à vous]. Je veux que nos relations soient sous le signe du respect et manifester mon appui, alors quelle est la meilleure chose à faire? Aimeriez-vous que je vous fasse des excuses immédiatement si je me trompe, ou que je me reprenne sans attirer l’attention sur mon erreur? Aimeriez-vous que je parle aux autres personnes qui pourraient faire la même erreur elles aussi? Si oui, aimeriez-vous que je leur dise sans tarder ou que je les prenne à part pour leur rappeler? »

N’oubliez pas que divulguer l’identité d’une personne trans, même par erreur, place cette personne à risque de subir des préjudices ou du harcèlement. Il est important de vous exercer à utiliser le bon nom et les bons pronoms. Exercez-vous dans votre tête et avec d’autres personnes qui sont sensibilisées comme vous. Assurez-vous que tout le monde se tient responsable.

Si vous continuez à faire des erreurs ou à montrer de l’indifférence par rapport à la transition d’une personne, l’identité de genre dans laquelle elle vit ou son nom, vous contribuez à créer un milieu toxique. Vous pourriez même commettre du harcèlement fondé sur le genre, ce qui est interdit par le *Code des droits de la personne de l’Ontario*. Le cas échéant, votre organisation et vous-même pourriez faire l’objet d’une plainte au Tribunal des droits de la personne de l’Ontario.

Exemple

Vous discutez du rendement d’une personne appelée Gayatri, qui est employée chez vous, et un membre du personnel de direction ne cesse de désigner cette personne par les pronoms « il » et « lui », même si Gayatri utilise « elle » comme pronom. Une fois qu’elle aura fini de parler, corrigez cette personne, en faisant preuve de respect, et continuez de donner l’exemple en utilisant le bon pronom et en parlant de Gayatri en utilisant le pronom elle.

Lorsque vous mettez à jour ou modifiez des documents, qu’il s’agisse ou non de documents juridiques, il est important que toute exigence relative à ces documents soit respectueuse et demeure d’ordre général. Il ne doit pas s’agir de renseignements d’ordre médical. Il est important de comprendre qu’il n’est plus nécessaire pour une personne trans d’avoir subi une intervention médicale de quelque type que ce soit pour justifier un changement à des documents afin que ceux-ci reflètent bien l’identité de genre dans laquelle vit une personne.

Si vous vous rendez compte qu’une personne est trans, que ce soit parce qu’elle vous l’a dit ou autrement, vous n’avez pas le droit de demander à cette personne son nom à la naissance, à moins que cette demande soit motivée par une raison liée au travail (p. ex., renseignements pour un compte bancaire, documents médicaux, etc.). Vous n’avez pas le droit non plus de demander à une personne à quel stade de sa transition elle se trouve – ce genre de propos est invasif et offensant. Portez plutôt attention aux questions suivantes, pour le contexte : Posez-vous des questions à des personnes cisgenres sur les médicaments qu’elles prennent? Ou sur les interventions chirurgicales qu’elles ont subies? Demandez-vous à une personne mariée quel était son nom de famille avant son mariage? Ces questions sont d’ordre privé; si quelqu’un choisit de divulguer une telle information, soyez conscient que cette personne vous accorde sa confiance.

Si une personne trans se révèle à vous, ne dites pas que vous n’auriez jamais pensé qu’elle était comme ceci ou comme cela, ou qu’il n’y paraît pas malgré tout. Manifestez du respect et remerciez cette personne pour sa confiance, puis demandez-lui si vous pourriez l’aider de quelque façon que ce soit au travail. Si la personne vous dit que sa vie au travail se passe très bien, recevez le tout comme si une personne vous racontait un autre détail personnel de sa vie. Ne laissez pas la curiosité prendre le pas sur la politesse, le professionnalisme et l’empathie.

Au téléphone

Le personnel ne devrait jamais présumer de l’identité de genre d’une personne employée par l’organisation ou utilisant ses services en lui parlant au téléphone. Les voix peuvent s’étendre sur des octaves variées, adopter des tonalités et des timbres différents. Une personne à la voix grave n’est pas nécessairement un homme : il s’agit simplement d’une personne avec une voix grave. Évitez d’utiliser des mots tels que « madame » ou « monsieur ». Au lieu de dire « Bonjour, Madame », essayez quelque chose comme « Bonjour, comment allez-vous aujourd’hui? »

Si la personne au bout du fil vous demande d’utiliser un nom différent, inscrivez une note ou mémorisez-le afin de l’utiliser ultérieurement.

Authentification vocale

Comme mentionné précédemment, le registre de la voix d’une personne ne fait pas nécessairement de cette personne un homme ou une femme. Au téléphone ou en personne, il est important de se rappeler que la voix n’est pas ce qui définit une personne. Si vous devez effectuer une certaine forme de vérification d’identité, que ce soit pour accéder à un dossier confidentiel ou pour prévoir un rendez-vous, posez les mêmes questions que pour n’importe qui d’autre : date de naissance, nom complet du compte, ainsi de suite. Cette façon de faire est beaucoup plus authentique et détaillée pour vérifier l’identité d’une personne, plutôt que de procéder par déduction à partir de sa voix.

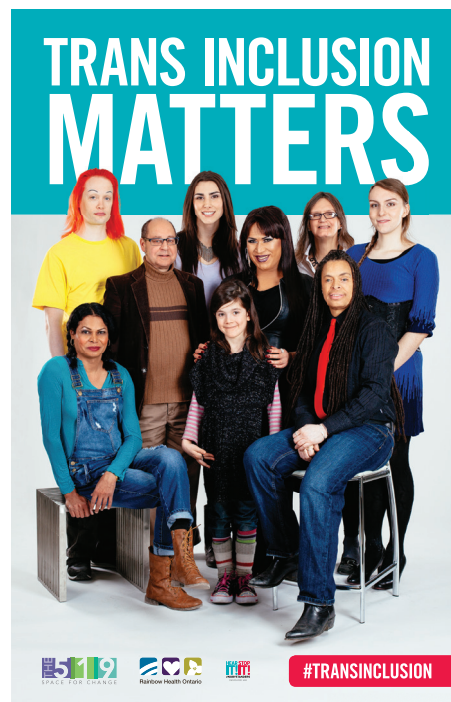
Textes de documents et de sites Web

Comme pour le milieu de travail propre à votre organisation, assurez-vous que toutes les communications écrites et les documents publiés dans Internet démontrent bien votre souci d’inclusion. Vous pourriez ajouter une note dans la page d’accueil du site Web de votre organisation en mentionnant qu’on y a entrepris une démarche en ce sens et que les commentaires sont les bienvenus.

Le milieu physique

La façon d’organiser le milieu physique envoie un message aux personnes qui travaillent chez vous et à celles qui utilisent vos services. Si les couloirs des locaux de votre organisation sont extrêmement étroits ou jonchés d’objets divers, par exemple, ils seront inaccessibles aux personnes qui se déplacent avec une aide à la mobilité. Vous pouvez installer des pictogrammes [symboles] ou de la signalisation à caractère inclusif, qui témoigneront des efforts de votre organisation pour être inclusive pour les personnes trans; les pictogrammes diront aussi que les propos homophobes ou transphobes ne seront pas tolérés. Faites-vous un point d’honneur à placer du contenu à caractère positif à propos des personnes trans dans les locaux de votre organisation. Ainsi, vous enverrez un message clair, soit que les personnes trans sont les bienvenues chez vous, qu’elles sont importantes et qu’elles ont le droit elles aussi d’utiliser vos locaux.

Proposez des dépliants et des magazines dont le contenu est positif à l’égard des personnes trans. Ainsi, vous ferez comprendre à tout le monde que les personnes trans ou de genre non conforme sont bien accueillies et respectées chez vous.



Toilettes et vestiaires

Il est important d’offrir aux personnes trans ou de genre non conforme un accès sécuritaire et respectueux aux salles de toilette et aux vestiaires qui concorde avec leur identité et leur expression de genre. Les personnes trans ou de genre non conforme sont souvent ciblées et harcelées dans les toilettes genrées. Elles risquent aussi d’être humiliées publiquement ou même d’être agressées physiquement pour avoir utilisé une toilette ou un vestiaire plutôt qu’un autre. On peut aussi leur en interdire carrément l’accès.

Cette forme de harcèlement se fonde souvent sur la notion voulant que les personnes trans ne soient pas de « vrais » hommes ou de « vraies » femmes. Il est important que votre organisation fasse en sorte qu’il est parfaitement clair que tout le monde, y compris les personnes trans et de genre non conforme, peut utiliser les toilettes qui correspondent à l’identité de genre dans laquelle ils vivent, et ce, sans craindre de violence. Tout le monde a le droit d’utiliser les toilettes et les vestiaires sans craindre d’être victime de violence, et il est inacceptable que quiconque subisse du harcèlement ou de la violence en utilisant ces installations. Il est tout aussi important que les toilettes et les vestiaires soient accessibles et affichent, sur leurs murs, du contenu positif à l’égard des personnes trans.

En tant qu’organisation qui emploie des personnes ou qui offre des services, il vous appartient, en vertu du Code des droits de la personne, d’accommoder les demandes de toilettes individuelles ou de toilettes neutres, à moins que cela constitue pour vous une contrainte excessive. Le Code du bâtiment de l’Ontario permet que l’on prévoie des toilettes individuelles ou des toilettes neutres pour tout le monde au lieu de toilettes séparées pour les hommes et les femmes. Si quelqu’un s’inquiète du fait qu’une personne trans ou de genre non conforme utilise les toilettes, suggérez à cette personne, avec délicatesse, d’utiliser les toilettes individuelles.

Quelques trucs utiles

- Aménagez des toilettes et des vestiaires neutres; ainsi, tout le monde pourra les utiliser. Toutefois, n’obligez pas les personnes trans ou de genre non conforme à utiliser ces installations. Elles peuvent choisir ce qui leur convient en fonction de l’identité de genre dans laquelle elles vivent.
- La signalisation pour les toilettes doit préciser ce qu’on trouve dans la pièce en question et qui peut les utiliser.
- Veillez à ce que la signalisation soit claire et lisible pour tout le monde (p. ex. en utilisant de gros caractères, du Braille...).
- Ne dirigez pas les personnes vers une toilette ou une autre – proposez-leur tous les choix possibles et laissez-les décider (montrez par exemple toutes les toilettes qui se trouvent sur l’étage).
- Offrez des installations individuelles accessibles aux personnes handicapées lorsque c’est possible. Ces installations peuvent être pour tout le monde, et conviendront aux personnes qui ne se sentent pas à l’aise d’aller aux toilettes dans un milieu où il pourrait y avoir plusieurs personnes.

Codes vestimentaires

Il est important que tout le monde soit en mesure de s’exprimer par le vêtement. S’il y a un code vestimentaire précis ou des uniformes au sein de votre organisation, assurez-vous qu’un choix neutre est accessible. Les politiques relatives aux codes vestimentaires doivent être inclusives, et cela vaut aussi pour les personnes trans. Les organisations doivent permettre aux personnes trans ou de genre non conforme de s’habiller selon leur expression de genre. Les codes vestimentaires doivent aussi être suffisamment larges pour accommoder les femmes ayant une expression de genre masculine et les hommes ayant une expression de genre féminine.

Pratiques en matière d’emploi et d’embauche

Assurez-vous que les pratiques en matière d’embauche ne sont pas discriminatoires à l’endroit des personnes trans. Dans sa Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l’identité sexuelle et l’expression de l’identité sexuelle, la Commission ontarienne des droits de la personne écrit ce qui suit concernant la décision du Tribunal canadien des droits de la personne dans le dossier *Montreuil c. Banque Nationale du Canada* (décision 2004 TCDP 7). Dans sa décision, le TCDP a statué qu’il a eu discrimination. Il a confirmé que lorsqu’une personne trans est compétente et qu’une autre personne, pas plus compétente que cette dernière, est choisie (ou lorsqu’une organisation rejette la candidature de la personne trans, mais continue de chercher des personnes candidates ayant les mêmes compétences), l’organisation doit expliquer de manière non discriminatoire pourquoi elle n’a pas embauché la personne trans.

Votre organisation doit également, en vertu de la Loi, soutenir les personnes qui effectuent une transition pendant qu’elles sont à votre emploi, et les garder à votre emploi (consultez à cet effet la section Appuyer un employé en transition, en annexe). Il est important que votre organisme garde à son emploi toute personne qui effectue sa transition et lui assure le même type d’emploi qu’elle occupait avant qu’elle procède à cette démarche. Le fait d’attribuer des fonctions ou des responsabilités autres ou moindres pourrait être considéré comme une forme de discrimination, à moins que vous ayez une raison non discriminatoire de le faire – par exemple, si la personne trans demande qu’on lui assigne des tâches ou un travail différents à titre d’accommodement au cours de sa transition.

Quelques trucs utiles

- ➔ Si votre organisation doit demander à une personne de remplir des documents et que ceux-ci exigent, de façon justifiée, les noms légaux de la personne, ayez une section qui demande les noms légaux ainsi qu’une section qui demande les noms avec lesquels la personne aimerait être désignée.
- ➔ De même, si des documents comportent une question légitime pour laquelle le sexe biologique de la personne est requis, ajoutez un champ vierge afin que chaque personne puisse aussi nommer son identité de genre.
- ➔ Ne mettez jamais entre guillemets le genre d’une personne trans – p. ex. en écrivant, pour une femme qui a été assignée garçon à la naissance, une « femme ». Cela implique qu’une femme trans n’est pas réellement une femme et que son genre a moins de valeur que celui des autres.
- ➔ Reconnaissez la diversité des identités et utilisez un langage précis. Si votre organisation parle des personnes LGBTQ, assurez-vous de bien vous pencher sur la signification de ce « T ».
- ➔ Utilisez un langage inclusif; au lieu de dire « hommes et femmes », dites « tout le monde » ou « les personnes ».

- ➔ L’identité d’une personne trans ne la rend pas systématiquement gaie, lesbienne ou bisexuelle; n’oubliez pas que les personnes trans peuvent aussi être hétérosexuelles.
- ➔ En choisissant des personnes qui seront appelées à figurer dans du matériel promotionnel, allez-vous systématiquement vers des personnes cisgenres? Allez vers les communautés trans avec lesquelles votre organisation travaille et demandez que des personnes trans figurent dans votre contenu marketing.
- ➔ Dans sa salle d’attente, votre organisation offre-t-elle des magazines ou publie-t-elle des textes dans son site Web? Ces magazines et ces textes offrent-ils des représentations positives des personnes trans? Installez des affiches à contenu positif sur les personnes trans dans vos bureaux et votre salle d’attente. Abonnez-vous à des publications positives pour personnes LGBTQ.

Confidentialité des renseignements

Pensez à ce que votre organisation doit vraiment savoir. Est-il vraiment important de connaître l’identité de genre des personnes qui y travaillent ou qui y reçoivent des services? Est-il important de connaître les noms légaux? Est-il important de connaître les antécédents médicaux? Si oui, quels types d’antécédents médicaux devez-vous connaître? Réfléchissez à ce que votre organisation doit vraiment savoir et ne posez que les questions réellement nécessaires. Si votre organisation décide qu’elle a vraiment besoin de renseignements particuliers et très précis, assurez-vous de pouvoir en donner les raisons. Et surtout, lorsque vous recueillez une telle information, vous devrez vous assurer qu’elle est protégée et demeure confidentielle.

Si la loi de l’Ontario sur la protection de la vie privée s’applique à votre organisation, vous devrez en tenir compte au moment de recueillir, d’utiliser ou de garder des renseignements liés à l’identité ou à l’expression de genre. Selon la *Loi sur l’accès à l’information municipale et la protection de la vie privée* (LAIMPV), L.R.O. 1990, chap. M.56, paragraphe 31 :

- (1) Une institution ne doit pas utiliser les renseignements personnels dont elle a la garde ou le contrôle, sauf :
 - (a) si la personne concernée par ces renseignements les a identifiés spécifiquement et a consenti à leur utilisation;
 - (b) aux fins pour lesquelles ils ont été obtenus ou recueillis ou à des fins compatibles;
 - (c) à des fins qui justifient leur divulgation à l’institution en vertu de l’article 32 ou de l’article 42 [...].

Par ailleurs, le paragraphe 41(2) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, L.R.O. 1990, chap. F31 précise qu'un établissement d'enseignement ou un hôpital peut utiliser des renseignements personnels qu'il consigne dans ses documents dans le cadre de ses activités de financement ou de celles d'une fondation associée.

Le paragraphe 42 précise à qui et en quelles circonstances les renseignements personnels peuvent être divulgués :

- si la personne concernée par ces renseignements les a identifiés spécifiquement et a consenti à leur divulgation;
- aux fins pour lesquelles ils ont été obtenus ou recueillis ou à des fins compatibles;
- afin de se conformer à la loi;
- afin de se conformer aux dispositions d'une loi de la législature ou du Parlement;
- lors d'une situation d'urgence ayant une incidence sur la santé ou la sécurité d'un particulier;
- dans une situation relative à un événement de famille (p. ex. pour faciliter la communication avec le conjoint ou un proche parent);
- au commissaire à l'information et à la protection de la vie privée;
- au gouvernement du Canada, afin de faciliter une vérification;
- à un député de l'Assemblée législative autorisé par un résident de sa circonscription;
- à un membre de l'agent négociateur autorisé par la personne concernée par les renseignements;
- par un hôpital ou un établissement d'enseignement si les renseignements personnels en cause sont raisonnablement nécessaires aux fins de ces activités de financement.

Confidentialité

Assurez-vous que toute l’information sur les personnes qui travaillent pour votre organisation et les personnes qui utilisent les services demeure confidentielle. Aucune information ne devrait être divulguée à propos de l’identité de genre ou de l’état de la transition d’une personne. Respectez le souhait d’une personne de protéger sa vie privée, et prenez conscience du fait que divulguer des renseignements confidentiels sur une personne peut faire en sorte de l’exposer à des risques de violence, de discrimination et de harcèlement. Une divulgation de ce genre envoie le message que votre organisation ne prend pas la chose très au sérieux, et vous faites aussi en sorte de créer un environnement non sécuritaire. Divulguer des renseignements confidentiels sur l’identité trans d’une personne peut contrevenir au *Code des droits de la personne de l’Ontario*.

Quelques trucs utiles

Si vous avez besoin de demander à une personne le sexe qui lui a été attribué à la naissance, demandez s’il s’agit du sexe masculin ou féminin, ou si la personne est intersexe. Si vous devez connaître l’identité de genre d’une personne, d’utilisez pas simplement « homme » ou « femme »; essayez d’utiliser « homme », « femme » et « trans », ou laissez sur le formulaire un champ vierge que les personnes pourront décider de remplir ou non. Laissez chaque personne définir son propre genre.

Et si mes bailleurs de fonds demandent des renseignements touchant l’identité de genre?

De nombreuses organisations reçoivent un financement qui exige qu’elles fournissent des données fondées sur divers facteurs, dont le genre. Il est important, sur vos formulaires, de permettre aux personnes de préciser elles-mêmes leur identité. Lorsque de l’information sur le genre est demandée, vous pourriez inclure un champ vierge. Cette pratique est appropriée, puisque l’identité de genre est essentiellement une question propre à la personne elle-même et ne peut être définie par quelqu’un d’autre.

Formulaires

Votre organisation crée de formulaires pour la collecte de données? Le genre ou le sexe font-ils partie des aspects sur lesquels vous devez demander des renseignements? Il est important de vous interroger sur les raisons qui justifient cette demande. Cette information est-elle pertinente pour les services que vous offrez? Est-elle liée à des exigences en matière de financement? Vos bailleurs de fonds ont-ils vraiment besoin de cette information? Voilà l’occasion, pour votre organisation d’avoir des échanges plus approfondis sur ce que vous devez vraiment savoir. Le fait de connaître l’identité de genre ou le sexe attribué à la naissance d’une personne influence-t-il vraiment la façon de lui offrir un service?

Une attitude amicale

Une telle attitude est importante lors d’interactions avec qui que ce soit. Si, dans votre organisation, les services impliquent de nombreuses interventions en face à face avec les personnes qui utilisent les services, il est important que tout le monde fasse l’objet d’un respect équivalent. Cela s’applique aussi au personnel de votre organisation; si elles travaillent avec une personne trans ou avec une personne qu’elles croient être trans, assurez-vous que les personnes à votre emploi comprennent bien qu’elles doivent traiter cette personne avec la même dignité et le même respect que les autres. Créer un environnement accueillant et positif, où le respect est la norme, est essentiel pour que les personnes aient confiance en elles.

Si une des personnes qui travaillent pour votre organisation est trans, assurez-vous que votre organisation a mis en place des mesures d’aide qui leur permettront, au besoin, de s’extraire de situations blessantes ou dangereuses. Assurez-vous que ces mécanismes de soutien sont en place avant que tout incident survienne.

Surtout, veillez à ce que chaque personne qui travaille pour votre organisation ou qui transige avec votre organisation soit traitée avec dignité et respect. Personne n’a le droit de connaître l’état de transition d’une autre personne. Vous ne poseriez jamais de questions à une personne cisgenre à propos de son corps ou de sa vie privée. Pourquoi le feriez-vous avec une personne trans?

Les questions à se poser

- ➔ Les personnes savent-elles vers qui se tourner si elles sont victimes de harcèlement au travail?
- ➔ Les personnes se sentent-elles suffisamment en sécurité pour discuter durant les heures de travail? La sécurité personnelle de tout le monde est-elle assurée au cours de la formation en cours d’emploi?
- ➔ Comment votre organisation démontre-t-elle son engagement pour l’inclusion des personnes trans?
- ➔ À quels obstacles les personnes trans sont-elles confrontées en travaillant pour votre organisation?
- ➔ Comment votre personnel agirait-il avec une personne dont le genre ne « concorde pas » avec sa voix ou la façon dont elle se présente?
- ➔ Dans quelle mesure le langage, les mots et le style utilisés pour les communications internes et externes sont-ils inclusifs?
- ➔ Que pourrait faire votre organisation pour se montrer plus accueillante envers les personnes trans?
- ➔ De quels renseignements sur les personnes à son emploi ou sur les personnes qui utilisent ses services votre organisation a-t-elle vraiment besoin?

Quoi faire

- ➔ Créez des politiques inclusives et mettez-les en pratique, particulièrement en ce qui concerne l’identité et l’expression de genre.
- ➔ Passez en revue la politique de votre organisation en matière de divulgation et assurez-vous que la vie privée de tout le monde est protégée.
- ➔ Voyez si des obstacles physiques, verbaux ou écrits existent et découragent les personnes trans de s’impliquer davantage dans votre organisation. Demandez aux personnes qui travaillent pour votre organisation ou qui utilisent ses services si elles accepteraient de faire part de leur expérience et si elles aimeraient participer, en pratique, à susciter le changement.
- ➔ Envisagez le recours à des personnes consultantes externes, comme The 519, lorsque vous étudiez les questions entourant les personnes trans afin de compter sur de l’aide pour préciser les obstacles.
- ➔ Trouvez des solutions aux obstacles existants, travaillez à les supprimer, et assurez-vous de donner suite à toute suggestion ou tout commentaire reçus.
- ➔ Faites preuve d’ouverture pour apporter des solutions aux nouveaux obstacles portés à l’attention de votre organisation.

AVEZ-VOUS RÉUSSI?

Il peut être difficile de mesurer vos succès. Pour vous y aider, vous pourriez tenter de répondre aux questions suivantes :

- ➔ Votre organisation a-t-elle mis en place des politiques d’équité en matière d’emploi? Qu’en est-il des politiques contre la discrimination et le harcèlement? Traitent-elles de l’identité et de l’expression de genre? Si oui, les personnes qui travaillent chez vous ont-elles signé ces politiques?
- ➔ Les personnes qui travaillent pour votre organisation ou qui utilisent ses services connaissent-elles ses politiques et la façon d’y avoir accès?
- ➔ Ces politiques sont-elles appliquées?
- ➔ La signalisation dans les locaux de votre organisation a-t-elle été modifiée?
- ➔ Les personnes qui travaillent pour votre organisation ou qui utilisent ses services peuvent-elles s’habiller de façon à refléter leur identité de genre, sans crainte de représailles?
- ➔ Les documents écrits de votre organisation utilisent-ils un langage inclusif?
- ➔ Votre organisation veille-t-elle à garder tous ses dossiers confidentiels? Comprend-elle pourquoi on peut demander certains renseignements... et pas d’autres?
- ➔ Les personnes qui travaillent pour votre organisation respectent-elles le choix du nom et du pronom de chaque personne?

Les droits de la personne pour le personnel trans

Par Nicole Nussbaum (extrait)

[traduction] Les droits de la personne pour les personnes trans ou de genre non conforme sont reconnus au Canada depuis de nombreuses années. Ces droits découlent de l'interdiction de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe. Avec l'adoption, en 2012, du projet de loi 33 ou Loi de Toby (Loi sur le droit à l'absence de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle), un projet de loi émanant de la députée Cheri DiNovo, les expressions « identité sexuelle » et « expression de l'identité sexuelle » ont été ajoutées au Code des droits de la personne de l'Ontario en tant que motifs explicitement interdits de discrimination et de harcèlement. Bien que ces motifs seront peut-être utilisés plus fréquemment par les personnes trans ou de genre non conforme, ils protègent tout de même l'identité vécue et l'expression de genre chez toutes les personnes de l'Ontario.

La Human Rights and Anti-Harassment Policy de la Ville de Toronto prévoit, à l'article 2(4), que toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi à la Ville, sans discrimination ni harcèlement fondés sur le sexe (notamment en cas de grossesse, si la personne allaite ou pour son identité de genre). Malgré la protection non explicite offerte en matière de sexe et de handicap, les efforts se poursuivent à l'échelle provinciale et fédérale pour que soit ajoutée précisément la protection des droits des personnes trans. Gérard La Forest, ancien juge de la Cour suprême du Canada, a reconnu la nécessité de mesures législatives dans son rapport intitulé *La Promotion de l'égalité : une nouvelle vision* (publié en 2000) et a aussi pris position pour l'inclusion de l'identité de genre comme un motif interdit de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

À la suite de ces recommandations, le député Bill Siksay a présenté le projet de loi C-389, *Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel (identité et expression sexuelles)*, lequel avait franchi l'étape de la deuxième lecture lors du déclenchement des élections pour mai 2011. Une nouvelle version du projet, le projet de loi C-279, a été présentée à nouveau devant la Chambre des communes par le député Randall Garrison. Après plusieurs années et de grands efforts, ce projet de loi est aussi mort au feuillet à l'étape du rapport au Sénat lorsque les élections de 2015 ont été déclenchées.

Des mesures de protection explicites créent une certitude concernant les droits de la personne et permettent aux personnes trans ainsi qu'aux personnes, organisations ou entités fournissant du travail ou des services de savoir que ces mesures de protection existent et que toutes peuvent prendre des mesures pour comprendre leurs droits et leurs obligations.

Problèmes courants auxquels le personnel trans est confronté

Les personnes en transition, qui ont effectué une transition ou qui sont de genre non conforme et qui font partie du personnel de votre organisation ont toutes des droits et des besoins particuliers dans le cadre de leur travail.

Pour les personnes en transition qui travaillent pour votre organisation, il est important de comprendre que chaque situation est unique. Toutefois, du point de vue de l'emploi, les éléments de cette transition peuvent supposer une transition de genre sociale (avec l'adoption d'un nom et de pronoms qui reflètent le genre dans lequel la personne souhaite vivre, et son changement de nom légal) et une transition médicale. Ces aspects de leur transition peuvent avoir lieu rapidement ou s'échelonner sur une grande période.

Les problèmes du personnel ayant vécu une transition, surtout si ces personnes n'ont pas révélé qu'elles sont trans, peuvent avoir trait à la protection de leur vie privée, alors que les personnes intersexes ou de genre non conforme qui travaillent pour votre organisation pourraient souhaiter être protégées contre le harcèlement ou que l'on s'occupe des politiques relatives à un code vestimentaire fondé sur le genre.

Discrimination

En vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, il incombe à l'employeur d'offrir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) comprend l'identité de genre vécue comme englobant l'identité de personnes qui pourraient avoir une identité de genre fluide ou non binaire. Les employeurs peuvent croire, même avec les meilleures intentions du monde, que les personnes trans qui travaillent pour votre organisation seraient plus à l'aise dans des toilettes et dans des vestiaires privés individuels ou aimeraient mieux ne plus se voir confier des responsabilités pour lesquelles elles doivent échanger avec la clientèle. Ces organisations peuvent aussi estimer qu'une personne qui a vécu une transition sociale a besoin d'un congé de maladie avant de revenir au travail, et ce, même si elle n'a subi aucune intervention chirurgicale.

Selon la jurisprudence, toutefois, une préférence ou une exigence discriminatoire d'une personne qui fait partie de la clientèle ou du personnel ne constitue pas une défense dans le cas d'une plainte pour discrimination. Les bonnes intentions d'une organisation qui emploie des personnes ne constituent pas non plus une défense lors d'une plainte pour discrimination si la conséquence de la conduite de cette organisation est discriminatoire. Il est donc important de demander à la personne en transition qui travaille pour votre organisation si elle souhaite des accommodements dans le cadre de sa transition et si oui, lesquels. Si cette personne demande des accommodements nécessaires dans le cadre de son emploi, ceux-ci ne devraient être mis en œuvre qu'à titre de mesure temporaire afin de donner le temps à cette personne et aux personnes qui travaillent avec elle de s'habituer. Or, si cette personne bénéficie du soutien complet de son employeur, de telles mesures sont bien souvent inutiles.

Harcèlement

En vertu du *Code*, le harcèlement est défini comme « le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Des épithètes ou des termes péjoratifs constituent des exemples évidents de harcèlement, mais les organisations et les collègues de personnes trans devraient aussi comprendre que l'utilisation de noms ou de pronoms qui ne correspondent plus à l'identité d'une personne est inacceptable et pourrait même constituer un motif de plainte en matière de droits de la personne.

Lorsque vous avez des doutes à l'égard de l'identité de genre d'une personne à votre emploi ou d'une personne de la clientèle, vous devriez demander poliment à cette personne comment elle s'identifie et quel pronom elle préfère. De plus, le personnel de direction et les personnes qui travaillent pour votre organisation devraient être avisés de ne pas poser de questions à une personne trans avec qui ils travaillent sur ses organes génitaux ou sur d'éventuelles chirurgies, sauf dans les circonstances précises où l'on poserait la même question à une personne cisgenre.

Embauche

Si une personne trans vit un épisode de rejet ou des résultats négatifs à son travail, les réseaux dont elle dispose pourraient être affectés et la personne est souvent forcée de se tourner vers un autre secteur d'activité ou une autre industrie pour trouver du travail. Si c'est le cas, l'ancienneté peut devenir un obstacle à un nouvel emploi. La candidature des personnes trans ou de genre non conforme postulant un emploi doit être considérée en fonction de son mérite et non en fonction du genre ou de l'identité de genre de la personne.

Protection de la vie privée

Bien que l'examen détaillé de la loi sur la protection de la vie privée soit hors du mandat de la présente boîte à outils, il faut savoir que de façon générale, la Loi sur la confidentialité des renseignements personnels sur la santé, une loi de l'Ontario, et la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques, une loi fédérale, régissent l'obligation des organisations qui emploient des personnes d'assurer la confidentialité des renseignements personnels et des renseignements sur la santé d'une personne.

La Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la CODP établit aussi clairement que le fait de divulguer les renseignements personnels ou de santé d'une personne trans, tels que ses antécédents en matière de genre, peut constituer une infraction au Code et exposer une organisation qui emploie des personnes à une plainte en matière de droits de la personne. En fait, la politique stipule que les renseignements sur le sexe ou le genre ne doivent être recueillis qu'en des circonstances où il est véritablement nécessaire de le faire. Dans tous les cas, les organisations qui emploient des personnes doivent garder confidentiels les renseignements de cette nature, et ne doivent les communiquer qu'aux seules personnes qui en ont besoin et, dans la mesure du possible, en informer d'abord la personne concernée et obtenir son consentement.

Ce ne sont pas toutes les personnes trans ou de genre non conforme qui travaillent pour votre organisation qui effectueront leur transition dans le cadre de leur emploi. Certaines personnes trans auront fait leur transition plusieurs années avant d'entrer à l'emploi de votre organisation, alors que bien d'autres personnes de genre non conforme n'ont pas besoin d'une transition pour exprimer leur identité de genre. Bien évidemment, toute information recueillie par une organisation sur le statut d'une personne trans ou de genre non conforme qui y travaille est considérée comme un renseignement de nature privée ou personnelle, doit être traité comme renseignement confidentiel.

Changement de nom et de désignation

Comme première étape du processus de transition, les personnes trans adoptent souvent un nom qui convient mieux à leur genre vécu. Cela peut souvent causer des problèmes liés aux références, que ce soit celles d'une ancienne entité ou d'un ancien organisme qui emploie des personnes ou d'une entité ou d'une organisation où la personne pourrait éventuellement occuper un emploi. Le chapitre 9 de la Loi de l'Ontario sur le changement de nom stipule que toute personne dont le nom a été changé a le droit de voir son changement de nom inscrit à tout dossier ou document mentionnant son nom, sur présentation d'une preuve d'identité, d'un certificat de changement de nom ou d'un nouvel extrait de naissance.

En conséquence, une organisation ou une entité où la personne a déjà travaillé doit lui fournir des références en matière d'emploi sous son nouveau nom. De même, toutes les communications internes et externes et les pièces d'identité de l'entreprise doivent refléter le genre dans lequel vit la personne et porter le nom qu'elle a choisi, de même que la salutation et les pronoms qui correspondent à ce genre.

Toilettes

En Ontario, la politique de la CODP établit clairement que les personnes trans ont le droit, légalement, d'utiliser les toilettes et les vestiaires convenant à leur identité de genre.

Des décisions de la Cour et des tribunaux ont confirmé le droit des personnes trans que soit reconnu le genre dans lequel elles vivent, que ce genre soit respecté, et ce, sans égard au choix médical qui a été le leur. La Cour a également établi que les politiques visant l'inclusion des personnes trans ne posent aucun problème sur le plan des bonnes mœurs. Offrir volontairement d'autres choix pour plus de respect de l'intimité, par exemple des rideaux dans les douches ou les vestiaires ou d'autres éléments d'aménagement, peut contribuer à rendre les installations plus accessibles et plus confortables pour tous.

Codes vestimentaires

Les codes vestimentaires devraient être neutres et un choix d'uniformes devrait être offert en fonction de l'identité et de l'expression de genre de chaque personne. Il est souvent difficile pour une personne en début de transition d'avoir une idée juste de ce qui serait approprié comme tenue pour aller travailler – il est possible également que ces personnes aient besoin d'une nouvelle garde-robe complète immédiatement après leur transition.

Les choix vestimentaires des personnes trans qui travaillent pour votre organisation sont souvent examinés de près par les gestionnaires ou par les autres membres du personnel. Le personnel de direction devrait se demander si leurs préoccupations sont liées à un inconfort suscité par les choix vestimentaires d'une personne trans à leur emploi, alors que des personnes cisgenres qui travaillent au même endroit pourraient porter les mêmes vêtements sans problème.

Conclusion

Les organisations qui emploient des personnes et les personnes trans qui travaillent dans ces organisations partagent les mêmes objectifs, soit le maintien d'un milieu de travail positif et diversifié, où les personnes peuvent se concentrer sur leur travail, le tout dans un environnement où elles se sentent appuyées. La protection des droits de la personne existe pour les personnes trans ou de genre non conforme qui travaillent pour votre organisation. La mise en œuvre de politiques de ressources humaines inclusives pour les personnes trans telles que l'inclusion de questions touchant les personnes trans dans le cadre de formation sur la diversité, la surveillance proactive et une adhésion de votre organisation elle-même, tout cela pourra aider à éviter toute confusion ainsi que des litiges coûteux, tout en contribuant à créer un milieu de travail productif et équitable, agréable pour tout le monde.

Suggestions pour une politique des ressources humaines qui tient compte des personnes trans

Le rapport intitulé *Transgender Inclusion in the Workplace (2nd Edition) : A Human Rights Campaign Foundation Report* formule les suggestions suivantes [légèrement adaptées afin de refléter les normes canadiennes] pour l'élaboration de politiques de ressources humaines inclusives pour les personnes trans :

1. Inclure « identité ou expression de genre » comme catégorie protégée

Interdire la discrimination contre les personnes trans qui travaillent pour une organisation en ajoutant l'identité et l'expression de genre à la liste des catégories protégées dans les politiques contre la discrimination et le harcèlement à l'échelle de toute votre entreprise.

2. Établir des lignes directrices relatives à la transition de genre

Instituer des protocoles pour les transitions de genre qui définissent clairement les responsabilités et les attentes des personnes en transition qui travaillent pour votre organisation, des personnes qui les supervisent, des personnes qui travaillent avec elles et du reste du personnel. Faites appel au personnel de direction pour montrer l'appui de votre organisation à l'endroit de la personne en transition.

3. Offrir de l'information et de la formation

Inclure de l'éducation sur l'identité et l'expression de genre dans le cadre de programmes de formation sur la conformité en matière de diversité et d'égalité des chances en matière d'emploi.

4. Préserver la confidentialité

Garder strictement confidentiel l'état de santé de la personne à votre emploi, limitez l'accès à ces renseignements au moins grand nombre de personnes possible et, autant que faire se peut, uniquement aux personnes qui travaillent aux ressources humaines. Même avec ces paramètres, les discussions sur des traitements ou des soins médicaux particuliers devraient se limiter aux seuls renseignements qu'il est essentiel de connaître.

5. Mettre à jour les dossiers personnels.

Changer le nom et le genre des personnes en transition dans tous les dossiers personnels et administratifs, y compris dans les répertoires du personnel internes et externes; changer aussi les adresses de courriel et les cartes professionnelles de la personne concernée.

6. Accorder l'accès aux [toilettes] et aux [vestiaires] selon le genre de la personne.

Permettre à la personne à votre emploi d'utiliser des salles ou des installations séparées en fonction du genre et qui correspondent à [l'identité de genre dans laquelle elle vit], et ce, sans égard au stade où elle se situe dans l'ensemble du processus de transition.

7. Veiller à ce que le code vestimentaire de votre organisation soit neutre et appliqué de manière uniforme

8. Les codes vestimentaires doivent être modifiés afin d'éviter les stéréotypes de genres et devraient s'appliquer sans distinction à toutes les personnes qui travaillent pour votre organisation. [Permettre] aux personnes trans qui travaillent pour votre organisation de s'habiller continuellement en fonction du genre dans lequel elles se présentent.

Les procédures et traitements médicaux nécessaires, tels que définis par la [version la plus récente des Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People] de la World Professional Association for Transgender Health, devraient être inclus dans le régime d'assurance-maladie et la couverture pour invalidité à court terme offerte par l'organisation qui emploie des personnes.

Les rouages propres aux politiques et le *Code des droits de la personne de l'Ontario*

Les sections qui suivent traitent de la compréhension du Code des droits de la personne de l'Ontario (le Code) et livrent un aperçu de la marche à suivre pour changer les politiques dans votre organisation.

Les politiques de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) sont utiles pour combattre et prévenir la discrimination. En tant qu'outil, le Code vise à sensibiliser aux diverses formes de discrimination qui existent et aux façons dont elle se manifeste. Les problèmes de discrimination ou de harcèlement doivent faire l'objet d'une démarche en plusieurs étapes pour en arriver à un règlement qui permettra à toutes les personnes impliquées de retrouver leur dignité.

Comprendre le *Code des droits de la personne de l'Ontario*

- 1) En matière de services, de biens ou d'installations (article 1 du *Code*);
- 2) En matière d'occupation d'un logement (paragraphe 2[1] du *Code*);
- 3) En matière de contrat (article 3 du *Code*);
- 4) En matière d'emploi (paragraphe 5[1] du *Code*);
- 5) En matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome (article 6 du *Code*).

Le *Code* stipule également que « toute personne a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement... pour des raisons fondées sur... l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle... » :

- 1) En matière de logement (paragraphe 2[2] et 7[1] du *Code*);
- 2) En matière d'emploi (paragraphe 5[2] et 7[2] du *Code*).

Alors, qu'est-ce que cela signifie?

Cela veut dire qu'en vertu de la loi, vous avez l'obligation de fournir des services et un milieu de travail exempts de discrimination et de harcèlement pour toutes les personnes, sans égard à leur expression ou à leur identité de genre. Si vous ne vous conformez pas à ces exigences, votre organisation pourrait en être tenue juridiquement responsable. Toutes les organisations assujetties au Code doivent prévenir la discrimination et le harcèlement fondés sur l'identité et sur l'expression de genre et doivent aussi accommoder les besoins fondés sur ces éléments.

Pour ce faire, les organisations devraient se renseigner sur les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en raison de leur identité ou de leur expression de genre. Des changements aux politiques en vigueur et l'élaboration de nouvelles politiques reflétant les connaissances qu'elles ont à cet égard aideront à faire en sorte que tout le monde sera traité avec dignité et respect. Ainsi, chaque personne profite de droits égaux et ne fait pas l'objet de discrimination. Le CODP utilise le concept « d'identité de genre vécue ». Il s'agit du genre que ressent une personne dans son for intérieur et de celui qu'elle exprime publiquement dans sa vie de tous les jours. Il pourrait s'agir, par exemple, d'une femme trans qui a fait la transition pour passer d'homme à femme, et qui exprime son genre au quotidien par divers moyens, notamment en utilisant les toilettes des femmes.

Le Code garantit que toutes les personnes trans ou de genre non conforme sont protégées contre la discrimination dans cinq grands domaines, précisés ci-dessous (voir la page 12 de la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la Commission ontarienne des droits de la personne) :

- 1) Lors de l'obtention de biens et de services ou de l'utilisation d'installations
 - Ce domaine doit être interprété au sens large et peut inclure l'accès à des services publics ou privés.
 - Entre autres exemples, on parle notamment d'accès à une assurance, à des écoles, à des soins de santé, à des centres commerciaux ou à des refuges.
- 2) Pour l'accès au logement
 - Cela inclut le logement locatif privé, le logement coopératif, le logement social, le logement subventionné et le logement avec services de soutien.
- 3) Lors de la conclusion de contrats
 - Ce domaine comprend l'offre ou la résiliation d'un contrat.
 - Il peut s'agir, par exemple, de la réception d'un prix par un entrepreneur.
- 4) Dans l'emploi
 - Ce domaine inclut, sans s'y limiter, le travail à temps plein, à temps partiel, le bénévolat, le travail contractuel et le travail bénévole; les stages et les programmes d'emploi spéciaux, le travail avec période d'essai et le travail temporaire.

5) Dans le cadre de son association ou de son appartenance à un syndicat, à une association professionnelle ou autre.

- Cela s'applique à l'adhésion aux syndicats et à l'inscription aux professions autoréglées, y compris aux modalités d'adhésion et autres.

Pour résumer, voici des exemples concrets de démarches que votre organisation pourrait envisager dans le cadre de son rôle d'entité donnant du travail à des personnes :

- Revoir les politiques existantes afin de s'assurer qu'elles ne contiennent pas d'obstacles pour les personnes trans.
- Le processus d'entrevue – faire en sorte que le processus d'embauche et les décisions qui s'y rattachent soient égaux pour tout le monde, sans égard à l'identité ou à l'expression de genre.
- Ne jamais divulguer de renseignements personnels concernant le sexe attribué à la naissance d'une personne.
- Utiliser un langage inclusif et respectueux dans les échanges verbaux aussi bien que dans les documents.
- Ne pas présumer du genre ou du nom d'une personne et ne pas les remettre en question.
- Respecter et tenir compte de tout changement de nom ou de pronom.
- Assurer la confidentialité des changements de noms et de pronoms.
- Offrir un accès sécuritaire aux toilettes et aux vestiaires.
- Assurer la confidentialité de tout document de nature personnelle ou médicale.
- Disposer d'un processus de traitement des plaintes et de soutien pour toute personne ayant vécu un incident de nature transphobe ou des problèmes qui auraient pu survenir dans son milieu de travail.
- Offrir aux personnes qui travaillent pour votre organisation des choix quant à l'uniforme qu'elles souhaitent porter en fonction de l'identité de genre avec laquelle elles vivent.

En tant qu'organisation qui fournit des services, ces démarches peuvent inclure, sans s'y limiter, les mesures suivantes :

- Ne pas présumer du genre ou du nom d'une personne et ne pas les remettre en question.
- Ne jamais divulguer de renseignements personnels concernant le sexe attribué à la naissance d'une personne.
- Respecter et tenir compte de tout changement de nom ou de pronom.
- Offrir des services de manière respectueuse.

- Offrir un accès sécuritaire aux toilettes et aux vestiaires.
- Assurer la confidentialité des changements de noms et de pronoms.
- Assurer la confidentialité de tout document de nature personnelle ou médicale.
- Disposer d'un processus de traitement des plaintes et de soutien pour toute personne ayant vécu un incident de nature transphobe ou des problèmes qui auraient pu survenir dans son milieu de travail.
- Ne pas décider quelles tenues vestimentaires sont appropriées en fonction du genre d'une personne.

Comprendre le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la discrimination

Selon la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la CODP, il existe plusieurs formes de discrimination (voyez à cet effet la section 7 de la Politique). Sept de ces formes de discrimination sont présentées ci-dessous, accompagnées d'exemples.

1) Discrimination directe

- Une organisation renvoie une femme après avoir reçu une réclamation médicale pour un examen de la prostate. Puisque cet examen n'est pas associé à la « santé des femmes », elle perd son emploi parce qu'elle a fait une transition à un certain moment de sa vie.

2) Discrimination indirecte

- Une compagnie qui utilise les services d'une agence de placement de personnel temporaire embauche une personne; la compagnie découvre un peu plus tard que cette personne est trans. La compagnie se plaint à l'agence de placement et demande de ne plus lui envoyer de personnes trans et dit ne souhaiter que du personnel « normal », c'est-à-dire des hommes ou des femmes. .

3) Discrimination subtile

- Après une transition réalisée en cours d'emploi, une jeune femme fait l'objet d'évaluations de rendement qui montrent un déclin constant; les rapports d'évaluation qui la concernent contiennent aussi un langage sexiste. Ces changements dans ses évaluations pourraient ne pas être décelés et jugés discriminatoires, à moins qu'on les considère dans la perspective de l'ensemble de son rendement depuis qu'elle a commencé à occuper ce poste.

4) Sollicitation sexuelle non désirée

- Les avances sexuelles sont une forme de harcèlement et de discrimination; le fait d'afficher des images de personnes nues ou d'avoir des discussions sexuellement explicites entre dans cette catégorie. On parle aussi de sollicitation non désirée lorsque, par exemple, on fait l'objet de repréailles pour avoir repoussé les avances sexuelles d'une personne dont on est sous l'autorité. Prenons l'exemple d'une personne qui a récemment fait une transition et s'identifie désormais comme lesbienne. Sa supérieure, une femme, l'invite à sortir avec elle. L'employée ne souhaitant pas compliquer les choses au travail, refuse. Mais une fois qu'on lui remet son nouvel horaire de travail, elle constate qu'on ne lui a assigné que les quarts de travail de nuit.

5) Discrimination systémique

- Les bureaux d'une organisation se trouvent à un endroit qui pourrait facilement comporter des toilettes neutres et entièrement accessibles; or, les membres de la direction continuent d'ignorer les demandes du personnel. Le fait de ne pas disposer de toilettes neutres et accessibles à tout le monde, même lorsque cela est possible, nie concrètement le droit des personnes à un accès à des toilettes. Ce genre de comportement favorise l'oppression structurelle et systémique.

6) Discrimination intersectionnelle

- Les personnes vivent de la discrimination ou du harcèlement en raison de multiples dimensions interreliées qui les définissent. Par exemple, une jeune femme trans, qui s'identifie comme de race mixte, trouve constamment des billets sur lesquels sont écrites des menaces. Ces notes lui disent notamment de quitter son emploi. Après une enquête de la direction, on arrive à la conclusion qu'elle a été victime de harcèlement fondé à la fois sur sa transidentité et sur son identité de personne de race mixte.

7) Milieu empoisonné

- Le maintien d'un milieu empoisonné est considéré comme une forme de discrimination. Une telle situation peut se développer lorsque des commentaires déplacés ou des agissements indésirables persistent et sont répandus au sein d'une organisation; ce type de comportement peut venir de n'importe quelle personne, sans égard à sa position d'autorité ou à son statut d'emploi. Il peut empoisonner un milieu et contribuer à le rendre oppressant (voir la page 21 de la Politique de la CODP).

En tant qu'entité employant des personnes, votre organisation est responsable, sur le plan juridique, si vous ne prenez pas en charge les problèmes de harcèlement et de discrimination.

Responsabilité organisationnelle (voir la page 32 de la Politique de la CODP)

Selon le *Code*, « Les organisations ont l'obligation aux termes de la loi et la responsabilité ultime d'assurer un environnement libre de discrimination et de harcèlement fondé sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle ». Il est inacceptable d'ignorer ou de ne pas s'occuper des violations effectives des droits de la personne, et ce, qu'une plainte ait ou non été déposée. Les personnes morales, les syndicats, les associations commerciales ou professionnelles seront tenus « responsables du fait d'autrui », car elles sont responsables de toute discrimination, que ce soit par des actes ou des omissions, exercée par du personnel ou des mandataires dans l'exercice de leurs fonctions.

Obligation d'accommodement (voir les pages 23 à 27 de la Politique de la CODP)

Votre organisation est légalement tenue d'accommoder les personnes sur la base de leur identité de genre et de l'expression de cette identité, à moins que cela cause un préjudice injustifié. L'objectif d'accommodement est d'aider tout le monde à profiter des mêmes possibilités et avantages, et du même accès. Ne pas consentir à des accommodements pourrait entraîner un verdict de discrimination en vertu du Code, et la responsabilité pourrait vous en être attribuée.

L'obligation d'accommodement repose sur les principes suivants :

- a) Respect de la dignité humaine – toutes les personnes méritent d'être traitées avec dignité et respect, selon leur identité et leur expression de genre.
- b) Individualisation – il n'y a pas de prescription établie pour les personnes qui ont besoin d'accommodement selon leur identité et leur expression de genre.
- c) Intégration et pleine participation – tous les accommodements doivent être conçus en vue d'intégrer pleinement la personne selon son identité et son expression de genre.

Les accommodements liés à l'emploi, au logement, aux services et aux installations devraient être exclusivement créés en vue de minimiser la nécessité d'accommodements individuels; toutefois, une organisation devrait se préparer à s'adapter lorsque des personnes ont des besoins en la matière à cause de leur identité ou de leur expression de genre. On devrait toujours concevoir les accommodements de la façon la plus apte à favoriser une pleine intégration et une pleine participation des personnes trans ou de genre non conforme. La plupart des accommodements ne posent pas de difficultés et ne constitueront pas de fardeau organisationnel important.

Harcèlement

Selon la CODP, le harcèlement s'entend de commentaires ou d'actes dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont déplacés. Il peut s'agir de paroles ou de gestes dont on sait ou dont on devrait savoir qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou déplacés, selon l'un des motifs de discrimination énoncés dans le Code. Le harcèlement peut se produire relativement à quelque motif de discrimination que ce soit.

Les plaisanteries et les commentaires concernant la race, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe, un handicap, l'orientation sexuelle, les croyances, l'âge ou d'autres motifs sont des exemples de harcèlement.

Une autre forme de harcèlement souvent vécue par les personnes trans est le harcèlement sexuel. Selon le CODP, le harcèlement sexuel s'entend du « fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsque cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ».

Parmi les exemples de harcèlement sexuel, on inclut le fait de demander des caresses, d'inviter avec insistance une personne à sortir en n'acceptant pas de refus, de provoquer des contacts physiques non nécessaires, d'utiliser un langage grossier ou des noms à caractère sexuel qui discréditent la personne concernée, de demander des relations sexuelles en échange d'avantages, de formuler des commentaires de nature sexuelle sur l'apparence physique ou les agissements d'une personne, de faire des plaisanteries à caractère sexuel ou d'afficher ou de partager des photos ou des images de nature pornographique ou sexuellement explicites.

Préjudice injustifié

Selon le Code, un préjudice injustifié ne peut être démontré qu'à partir des critères suivants :

- des exigences en matière de santé et de sécurité;
- si la demande d'accommodement soulève une question de « droits fondamentaux contradictoires », les organisations ont l'obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour empêcher et réagir aux situations impliquant des droits fondamentaux contradictoires. Chaque situation de ce genre est examinée et fait l'objet d'une décision en fonction de ses propres caractéristiques, en tenant compte du contexte particulier qui s'y rattache.

Une question d'intention

Dans une décision rendue en 1985, *La Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536, la Cour suprême du Canada déclarait que « Le Code vise la suppression de la discrimination. C'est là l'évidence. Toutefois, sa façon principale de procéder consiste non pas à punir l'auteur de la discrimination, mais plutôt à offrir une voie de recours aux victimes de la discrimination. C'est le résultat ou l'effet de la mesure dont on se plaint qui importe. Si elle crée effectivement de la discrimination, si elle a pour effet d'imposer à une personne ou à un groupe de personnes des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres membres de la société, elle est discriminatoire ».

En vue d'établir s'il y a eu discrimination, un tribunal ou une cour de justice ne vérifie pas si une personne ou une organisation a eu l'intention d'exercer une discrimination; elle établit plutôt les effets de la discrimination et s'emploie à remédier au problème.

Droits fondamentaux contradictoires

Selon la Politique sur les droits de la personne contradictoires de la CODP, les droits fondamentaux contradictoires s'entendent de « situations où des parties à un conflit prétendent que le fait qu'une personne ou qu'un groupe exerce des libertés ou des droits protégés par la loi porterait atteinte aux droits et libertés d'autres personnes ».

Lorsqu'elles sont en présence de telles situations, il est important que les organisations :

- a) connaissent le Code et les obligations qui s'y rattachent;
- b) forment le personnel concerné sur les questions entourant les droits fondamentaux contradictoires;
- c) établissent une marche à suivre pour prendre en charge les cas de droits fondamentaux contradictoires.

La Politique sur les droits de la personne contradictoires de la CODP reconnaît « qu'aucun droit n'est absolu et qu'aucun droit particulier n'est plus important qu'un autre. La loi reconnaît également que les droits peuvent être restreints dans certaines situations où ils peuvent entraver de manière importante les droits d'autrui ».

Les cas de droits fondamentaux contradictoires sont pris en charge individuellement, puisque la CODP reconnaît que ceux-ci peuvent être difficiles à traiter et exigent des solutions particulières. Il est important de les aborder avec un respect mutuel et en assurant la dignité de toutes les personnes en cause. En tant qu'entité employant des personnes, il est important pour vous de favoriser la reconnaissance des droits et des responsabilités de chaque personne, et d'encourager la coopération et le respect dans l'espoir de trouver une solution acceptable.

Pourquoi des politiques en matière de droits de la personne?

Les politiques en matière de droits de la personne sont des feuilles de route pour les organisations. De telles politiques constituent des outils importants qui mettent en lumière des moyens particuliers, pour votre organisation, de fonctionner et de traiter les personnes. Les politiques sont toutefois dynamiques et peuvent évoluer au fur et à mesure que votre organisation acquiert une meilleure compréhension de chaque personne avec qui elle interagit. Ce type de sensibilisation aidera votre organisation à empêcher les problèmes en matière de droits de la personne et à y réagir au besoin, ce qui constitue une obligation juridique en Ontario. De plus, le fait de bien connaître et d'appliquer rigoureusement ces politiques pourrait vous aider à attirer et à garder les meilleurs talents dans votre organisation et, par le fait même, à maximiser votre rendement; vous pourriez aussi contribuer à minimiser les frustrations, à réduire les risques d'épuisement professionnel, d'aliénation, de roulement indu de personnel, de harcèlement, de violence, de discrimination et de milieux empoisonnés.

Les politiques en matière de droits de la personne qui traitent de discrimination et de harcèlement visant les personnes trans sont très importantes. Puisqu'un nombre disproportionné de personnes trans ou de genre non conforme sont sans emploi et vivent sous le seuil de la pauvreté, ces politiques essentielles disent à tout le monde que les personnes au sein de votre organisation respectent leur droit en matière d'emploi, de services et dans d'autres domaines. En créant ces politiques, il sera également important de tenir compte, dans une plus large mesure, des autres formes de discrimination et de harcèlement.

Au cours de cette démarche, il est également essentiel de vous assurer que vos politiques en matière de droits de la personne seront représentatives. Assurez-vous que les personnes

qui travaillent pour votre organisation seront en mesure de faire part de leur opinion et de leurs suggestions concernant ces règles et procédures. Si vous êtes une organisation de services publics, il est également important d'offrir aux personnes qui utilisent vos services de donner leur opinion.

La démarche d'élaboration de ces politiques ainsi que le résultat final devraient être accessibles et faciles à comprendre par toutes les personnes de votre organisation. Ces politiques, toutefois, devraient aussi tenir compte de la culture particulière, de la taille et de la complexité de votre organisation. Il n'y a pas de formule unique pour les politiques sur les droits de la personne.

Il est important, par ailleurs, de disposer de politiques contre le harcèlement et la discrimination qui traitent précisément de la discrimination et du harcèlement fondés sur l'identité et l'expression de genre. Vous enverrez ainsi un message clair, soit que les comportements toxiques ne seront pas tolérés dans votre organisation, que ces problèmes seront pris très au sérieux et que votre organisation s'efforce d'être un milieu de travail positif. Enfin, votre organisation a aussi la responsabilité juridique de respecter le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Toutes les politiques en matière de droits de la personne devront être intégrées dans les politiques et procédures organisationnelles existantes et devront être appliquées au quotidien. Assurez-vous que toutes les politiques établissent une distinction bien nette entre les rôles, les responsabilités, les attentes et les conséquences.

Exemples de politiques en matière de droits de la personne

- Ces politiques doivent établir clairement l'engagement de votre organisation à créer des milieux de travail plus sécuritaires.

Exemple : « XX s'engage à élaborer des stratégies pour contrer le harcèlement et la discrimination. »

- Ces politiques devraient aussi préciser clairement vos objectifs.

Exemple : « L'objectif de cette politique est de s'assurer que toute la clientèle et le personnel de l'organisation comprennent que toutes les formes de discrimination et de harcèlement sont inacceptables. Ces comportements sont incompatibles avec les normes de cette organisation et contreviennent à la loi. »

- Ces énoncés doivent être suivis d'étapes précises qui décrivent comment votre organisation atteindra chacun de ses objectifs.

Remarque

Si vous n'avez pas l'appui du service des ressources humaines ou du conseil d'administration, vous pouvez rappeler à ces personnes qu'elles ont une obligation juridique à respecter, en vertu de la loi, en tant qu'entité qui emploie des personnes en Ontario. Si on continue de faire preuve de résistance, vous pouvez communiquer avec la Commission ontarienne des droits de la personne afin d'obtenir un soutien à la médiation et de l'aide pour les prochaines étapes.

Exemple : « Nous offrirons de la formation et l'éducation nécessaire pour que tout le monde soit conscient de ses droits et de ses responsabilités. »

Note : Vous pouvez consulter le site Web du Code ontarien des droits de la personne, au www.ontario.ca/laws/statute/90h19 afin d'en utiliser des passages textuellement.

- En plus de préciser explicitement les objectifs, les buts poursuivis et le langage à adopter, il est également important de préciser les rôles et responsabilités sur le plan organisationnel.

Exemple : « Toutes les personnes doivent défendre et respecter cette politique. Les personnes agissant comme superviseuses ont l'obligation supplémentaire d'agir sans attendre si elles sont témoins de cas de harcèlement ou de discrimination ou d'allégations en ce sens. »

- Enfin, il est très important de mettre en place et de préciser clairement les mécanismes avec lesquels votre organisation traitera toute plainte potentielle. Il s'agit là d'une étape importante, car elle démontrera l'engagement de votre organisation pour l'inclusion des personnes trans et pour les droits de la personne de manière plus large.

Selon quel échéancier ces changements de politique seront-ils réalisés?

Votre organisation a la responsabilité juridique d'effectuer ces changements maintenant. Depuis 2012, identité et expression de genre ont été explicitement ajoutées au Code en tant que motif de discrimination. Pour les violations datant d'avant 2012, votre organisation pourrait être tenue juridiquement responsable de discrimination fondée sur le sexe.

Survol du parcours menant à une politique

Phase 1 : Amorcer le travail

Formez un groupe de travail pour l'élaboration de politiques pour l'inclusion des personnes trans.

- ➔ Obtenez l'approbation du service des ressources humaines ou du conseil d'administration.
- ➔ Précisez vos objectifs, les buts poursuivis et faites état du soutien obtenu par le conseil d'administration.
- ➔ Recrutez des membres du personnel et du conseil d'administration.
- ➔ Évaluez la base de connaissances (utilisez la fiche d'évaluation des pratiques exemplaires).
- ➔ Consultez des personnes expertes (p. ex. Le 519 ou des personnes trans ou de genre non conforme de votre organisation qui souhaitent vous aider).

Élaborez des politiques visant l'inclusion des personnes trans pour votre organisation.

- ➔ Créez un plan et décidez d'un échéancier.
- ➔ Procédez à un examen des politiques :
 - Passez en revue les politiques de votre organisation (revoyez ainsi toutes les politiques – équité dans l'emploi, pratiques d'embauche, soins de santé, confidentialité et vie privée, procédures d'admission, code vestimentaire, politiques en matière d'accommodement, etc.).
 - Étudiez les politiques d'autres organisations.
 - Examinez les pratiques exemplaires et les normes qui ont cours dans des organisations similaires.
- ➔ Parlez avec les personnes trans ou de genre non conforme qui seront touchées par vos décisions.
- ➔ Examinez les pratiques actuelles.
 - Comment les personnes trans sont-elles traitées au sein de votre organisation
 - Comment les décisions se prennent-elles dans votre organisation? Quels en sont les effets sur les personnes trans?
- ➔ Discutez des conclusions obtenues avec votre groupe de travail.
 - Qu'est-ce qui fonctionne bien dans votre organisation? Que devrait-on améliorer?
- ➔ Faites l'ébauche des politiques inclusives pour les personnes trans.
 - Assurez-vous que ces politiques traitent des toilettes inclusives, des changements de nom, de la confidentialité des documents, des uniformes, des espaces séparés en fonction du genre, ainsi de suite.
- ➔ Finalisez les politiques inclusives pour les personnes trans.
 - Présentez les nouvelles politiques au conseil aux fins d'approbation.
 - Établissez les mécanismes pour la préparation de rapports annuels.

Phase 2 : Mise en œuvre – mettre les politiques en pratique

- ➔ Élaborez un plan de formation
 - Quelles personnes doivent-elles être formées?
 - La formation sera-t-elle différente pour les membres du conseil? Pour les personnes qui travaillent pour votre organisation?
 - Quel type d'activités serait le plus approprié à votre milieu de travail (p. ex. activités visant à stimuler l'esprit d'équipe, travail d'introspection, etc.)
 - La formation communiquera-t-elle aussi les politiques de votre organisation?
- ➔ Élaborez un plan de communication
 - Qui doit connaître ces politiques?
 - Quel est le meilleur moyen de les communiquer?

- ➔ Organisez des séances de formation et évaluez-les.
 - Comment votre organisation peut-elle s'assurer que les séances de formation sont accessibles (pensez à un lieu, à de multiples séances à des heures variées de la journée, à de la documentation à rapporter chez soi)?
 - Qu'est-ce qui a bien fonctionné au cours des séances de formation?
 - Que pourrait-on améliorer?
 - Quels ont été les résultats obtenus?
- ➔ Assurez un suivi pendant la mise en œuvre des politiques.
 - La politique est-elle mise en œuvre de manière régulière?
 - Est-elle mise en œuvre de manière juste et équitable?
 - Quels sont les principaux problèmes rencontrés?
- ➔ Révissez les politiques (chaque année).
 - Ces politiques ont-elles fait une différence? De quelle façon?
 - Quelles sont les nouvelles statistiques dans votre organisation?
- ➔ Modifiez et changez les politiques au besoin.
 - À la suite de votre analyse, quels changements devraient être apportés?
 - Qu'est-ce qui a bien fonctionné?

Phase 3 : Devenir chef de file – créer des pratiques exemplaires

- ➔ Faites preuve d'inclusion et d'accueil envers les personnes trans.
 - Comment la représentation des personnes trans ou de genre non conforme a-t-elle changé au sein de votre personnel?
 - Votre organisation recrute-t-elle activement, procède-t-elle à des entrevues ou embauche-t-elle des personnes trans qualifiées?
- ➔ Assurez-vous que toutes les personnes qui travaillent pour votre organisation ont officiellement signifié qu'elles respecteraient ces politiques.
- ➔ Mesurez votre réussite.
 - Assurez un suivi des changements dans les statistiques sur le personnel.
 - Comment se sentent les personnes qui travaillent pour votre organisation?
 - Qu'est-ce qui a fonctionné? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné?
 - Prenez des notes et partagez-les avec des organisations similaires.
 - Gardez le contact avec toutes les organisations qui vous ont appuyé au cours de votre démarche. Communiquez entre vous, faites preuve de pertinence, appuyez le changement et participez à des événements communautaires.

En créant des politiques inclusives pour les personnes trans, il est important d'intégrer les considérations relatives à l'identité et à l'expression de genre dans vos politiques sur les droits de la personne, mais on doit aussi en tenir compte au quotidien, sur le plan structurel de votre organisation. Il est important de penser à l'inclusion des personnes trans sur le plan de la diversité en milieu de travail. Pensez aux engagements que pourrait prendre votre organisation pour être plus inclusive pour tout le monde, y compris pour les personnes trans ou de genre non conforme.

Annexe

- **Exemples de déclarations d'entreprise**
 - Déclaration relative à l'inclusivité
 - Énoncé de la politique
 - Portée
 - Conséquences d'une non-conformité
- **Signalisation et politique d'utilisation des toilettes**
 - Contexte
 - Énoncé de la politique
 - Application
 - Toilettes genrées
 - Toilettes pour tous les genres
 - Accessibilité
 - Signalisation
 - Mise en œuvre
 - Conformité
 - Approbation et révision
 - Renseignements connexes
- **Fiche d'évaluation des pratiques exemplaires**
- **Fiche d'évaluation organisationnelle**
- **Fiche d'évaluation environnementale**
- **Fiche d'évaluation de la gestion des risques**
- **Lignes directrices pour les accommodements individualisés lors de transitions**
- **Aides à l'emploi**
 - Pronoms neutres et pronoms genrés
 - Amorcez la conversation
 - Devenez une personne alliée efficace pour les personnes trans
 - Être camarades ou collègues solidaires
 - Appuyer une personne au travail en transition
 - Vivre sa transition tout en travaillant
 - Toilettes et vestiaires
 - Créer un milieu accueillant
 - Vos droits en tant que personne trans

Exemples de déclarations d'entreprise

Déclaration relative à l'inclusion

(*NOM DE VOTRE ORGANISATION*) s'engage à offrir un milieu sécuritaire et inclusif à toutes les personnes à son emploi et à toutes les personnes qui utilisent ses services. En tant qu'organisation, nous nous engageons à inclure toutes les personnes, sans égard à leur identité ou à leur expression de genre, et à respecter l'identité de genre de chaque personne. Nous nous engageons à créer un milieu organisationnel qui se préoccupe de la dignité de chaque personne. Nous nous engageons à protéger la vie privée de toutes les personnes et leur droit à la confidentialité. Nous nous engageons à respecter les antécédents sociaux et culturels de chaque personne. Nous souscrivons aux valeurs de respect, d'intégrité et d'honnêteté. En tant qu'organisation, nous nous engageons à respecter ces principes de base afin que chaque personne puisse se développer et atteindre son plein potentiel.

Déclaration relative aux politiques

Dans cette organisation, nous croyons que chaque personne a le droit d'accéder à des services sans égard à son identité ou à son expression de genre. Nous nous efforçons d'éliminer les obstacles fondés sur l'identité et l'expression de genre et nous travaillons à créer un milieu inclusif. Notre organisation s'assurera que toutes les personnes trans ou de genre non conforme sont traitées avec dignité. La présente politique s'applique à tout le personnel, aux membres du conseil d'administration, aux bénévoles, aux personnes qui utilisent les services, à la direction et au public en général.

Cette organisation encourage toutes les personnes, sans égard à leur identité ou à leur expression de genre, à participer pleinement et à avoir accès à nos services, à l'emploi chez nous, à nos structures de gouvernance et à nos possibilités de bénévolat. Nous déploierons tous les efforts nécessaires afin que nos structures, nos politiques et nos systèmes soient le reflet de l'ensemble de la communauté et fassent la promotion d'un accès équitable pour tout le monde.

La présente politique est conçue comme une force positive pour l'égalité et l'élimination des comportements discriminatoires. Les membres du conseil d'administration, le personnel et les personnes qui utilisent nos services sont invités à s'en remettre au *Code des droits de la personne de l'Ontario* advenant toute autre question, disparité ou préoccupation.

Portée de cette politique

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour l'organisation ou une organisation sous-traitante, à ses bénévoles, aux personnes aux études, aux membres ou aux personnes qui participent à la communauté, aux membres de son conseil d'administration et aux personnes qui nous visitent.

Conséquences d'une non-conformité

Le fait de ne pas respecter cette politique peut porter atteinte à votre organisation, à son personnel, aux personnes qui utilisent les services et aux bénévoles, et ce, de multiples façons :

- ➔ en plaçant les personnes qui utilisent vos services, les membres du conseil ou les bénévoles dans des situations d'insécurité;
- ➔ en constituant une infraction aux lois sur les droits de la personne;
- ➔ en causant des infractions à la réglementation sur la pratique.

Toute violation à cette politique ou aux composantes qu'elle contient sera considérée comme une inconduite.

Les inconduites seront examinées et pourront entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement (si la personne est membre du personnel ou bénévole) ou à l'expulsion des locaux.

Signalisation et politique d'utilisation des toilettes (selon The 519)

Contexte

L'utilisation des toilettes peut être compliquée pour un grand nombre de personnes puisqu'elles sont attribuées à des genres précis dans la plupart des édifices publics. Lorsqu'on est responsable d'un enfant d'un autre genre, ou en tant que personne trans, on devrait être en mesure d'utiliser les toilettes de son choix sans craindre la discrimination de la part des autres.

The 519 a décidé de faire preuve de leadership sur cette question en créant une politique pour l'utilisation des toilettes et en aménageant quatre toilettes privées et deux toilettes à cloisons destinées à être utilisées par les personnes de tous les genres.

Énoncé de politique

The 519 s'engage à promouvoir le respect, l'inclusion et l'égalité de toutes les personnes qui utilisent ses programmes, de son personnel, de ses bénévoles et des membres du public. En tant que centre communautaire qui sert une communauté diversifiée, nous nous efforçons d'offrir un milieu accueillant, sans égard à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à la situation familiale ou aux capacités des personnes. Pour que notre philosophie d'ouverture et d'accueil s'applique aussi à nos installations sanitaires, nous avons élaboré la politique qui suit en ce qui concerne l'utilisation des toilettes, et ce, afin de répondre aux besoins de personnes de toutes les capacités et expressions de genre.

Application

La présente politique s'applique au personnel, aux bénévoles, aux personnes qui participent à nos programmes et à celles qui fréquentent The 519.

Toilettes genrées

The 519 offre des toilettes traditionnelles pour hommes et pour femmes au deuxième et au troisième étage. Il est donc possible d'utiliser les toilettes en fonction du genre auquel on

s'identifie. Ainsi, les personnes qui s'identifient comme de genre masculin peuvent utiliser les toilettes des hommes, et celles qui s'identifient comme de genre féminin peuvent utiliser les toilettes des femmes. L'identité que l'on s'attribue à soi-même constitue le seul critère permettant d'établir quelle toilette une personne peut utiliser

Toilettes pour tous les genres

Nous reconnaissons le fait que de nombreuses personnes qui fréquentent The 519 profiteront de toilettes conçues pour tous les genres.

Avec ces toilettes, un père et sa fille ou une mère et son fils, par exemple, pourraient utiliser ensemble la même toilette. Les toilettes pour tous les genres profiteront également aux personnes dont l'identité ou l'expression de genre est plus complexe que le seul fait d'être un homme ou une femme. Pour les personnes dont le genre est autre que les genres binaires, l'accès aux toilettes peut devenir une source constante de frustration.

Dans le but d'aider ces familles et ces personnes et par souci de tenir compte de la diversité de nos communautés, les toilettes à cloisons du premier étage au The 519 sont des toilettes pour tous les genres. Elles ne sont pas identifiées comme exclusivement réservées aux hommes ou aux femmes. Tout le monde peut les utiliser.



Accessibilité

Sur chaque étage des bureaux de The 519, on a aménagé des toilettes individuelles dotées d'une technologie particulière pour l'ouverture des portes, qui offrent assez d'espace pour les aides à mobilité. Certaines d'entre elles sont aussi équipées d'une table à langer. Les toilettes accessibles assurent plus d'intimité aux personnes qui les utilisent et offrent aux familles et aux personnes qui ont besoin d'aide pour les utiliser l'espace nécessaire.

Signalisation

La signalisation doit être placée sur chacune des toilettes afin de préciser s'il s'agit de toilettes pour hommes, pour femmes ou pour tous les genres. La signalisation pour les toilettes destinées à tous les genres doit indiquer où se trouvent les toilettes genrées, et les toilettes genrées doivent indiquer où se trouvent les toilettes pour tous les genres.

La signalisation ne doit pas avoir recours à des représentations de personnes, afin d'éviter les stéréotypes de genres; elle doit plutôt préciser quelles installations s'y trouvent (p. ex., toilettes, lavabo, urinoir, table à langer, etc.). Toute la signalisation doit être assortie d'une version en braille.

Mise en œuvre

Cette politique est entrée en vigueur en avril 2010.

Conformité

Il y a moins de plaintes pour transphobie et pour des problèmes associés au genre des toilettes depuis avril 2010.

Des commentaires positifs concernant la programmation pour les enfants et celle pour les personnes trans ont aussi été reçus.

Approbation et révisions

Direction générale

8 avril 2010

31 janvier 2013

6 août 2015

Renseignements connexes

Politique contre le harcèlement et la discrimination

Énoncé des valeurs de la mission de The 519

Acte constitutif de The 519

Fiches d'évaluation

Évaluez votre organisation à l'aide des fiches d'évaluation qui suivent.

- ☛ 1 Signifie que votre organisation n'a jamais réfléchi à cette question.
- ☛ 5 Signifie que votre organisation a discuté de cette question et commence à effectuer des changements ou à s'attarder à ces questions.
- ☛ 10 Signifie que votre organisation a reconnu et pris en charge le rendement relatif à cet aspect et qu'elle continue de le surveiller.

Fiche d'évaluation des pratiques exemplaires

	Évaluez votre organisation
Protection de la vie privée et confidentialité	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Votre organisation assure-t-elle une confidentialité et une protection de la vie privée maximales pour les renseignements relatifs à l'identité de genre d'une personne? Cela inclut les renseignements permettant d'identifier, directement ou indirectement, le genre attribué à une personne (p. ex. documents médicaux, anciens documents légaux).	Raisons : Explication :
Votre organisation assure-t-elle la confidentialité et la protection des renseignements sur les antécédents d'une personne et sur ses renseignements médicaux? S'assure-t-elle que seule l'information pertinente est transmise, et ce, uniquement si ces renseignements sont utiles ou importants?	Raisons : Explication :
Votre organisation reconnaît-elle les noms et les genres choisis par les personnes dans tout son système et ses documents administratifs (tant pour les documents imprimés que pour les documents électroniques)?	Raisons : Explication :
Documents et dossiers d'identification	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Les renseignements sont-ils en sécurité et accessibles exclusivement par le personnel désigné (p. ex. les ressources humaines)?	Raisons : Explication :
Les exigences quant au nom « légal » et au genre d'une personne sont-elles légitimes (raisonnables et posées en toute bonne foi)?	Raisons : Explication :
Votre organisation a-t-elle procédé à une analyse visant à déterminer comment les bases de données électroniques et les systèmes de TI pourraient être modifiés afin de reconnaître le nom et le genre choisis d'une personne lorsque ceux-ci ne concordent pas avec les documents officiels?	Raisons : Explication :

	Évaluez votre organisation
Votre organisation communique-t-elle que les personnes trans n'ont pas besoin d'utiliser des toilettes séparées, à moins qu'elles le souhaitent?	Raisons : Explication :
Votre organisation fait-elle en sorte qu'il soit clair pour tout le monde que des accommodements sont accordés de façon individuelle, au besoin?	Raisons : Explication :
Votre organisation met-elle des solutions de rechange plus intimes à la disposition de toutes les personnes qui utilisent les vestiaires?	Raisons : Explication :
Votre organisation offre-t-elle de l'information sur l'emplacement des toilettes accessibles et destinées aux personnes de tous les genres?	Raisons : Explication :
Lignes directrices pour les organisations relativement aux transitions de genre	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Votre organisation dispose-t-elle de lignes directrices pour le soutien de personnel en transition, qui précisent une marche à suivre claire à l'intention des gestionnaires sur la façon d'agir avec respect et d'aider le personnel en transition?	Raisons : Explication :

Note finale : /60

La fiche d'évaluation des pratiques exemplaires est une adaptation de la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), pages 58 à 60.

Fiche d'évaluation organisationnelle

	Évaluez votre organisation	Les changements seront apportés d'ici...
L'inclusivité pour les personnes trans est-elle réalisable dans votre organisation? Pourquoi? Penchez-vous sur les obstacles à cette inclusion dans votre organisation.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Dans quelle mesure votre organisation se sent-elle à l'aise de travailler avec des personnes trans ou de genre non conforme?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Évaluez votre connaissance organisationnelle des obstacles auxquels sont confrontées les personnes trans ou de genre non conforme dans le cadre de vos services.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Évaluez la capacité de votre organisation à prendre en charge les comportements transphobes. Quels sont les obstacles à l'inclusion des personnes trans dans votre organisation?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Votre organisation a-t-elle dirigé des personnes trans de votre clientèle vers d'autres prestataires de services? Pourquoi?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Votre organisation a-t-elle été formée pour travailler avec des personnes trans ou de genre non conforme? Au cours de la dernière année? Jamais?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :

Note finale : /60

Fiche d'évaluation environnementale

	Évaluez votre organisation	Les changements seront apportés d'ici...
Votre organisation est dotée de politiques écrites contre la discrimination et le harcèlement qui font clairement mention de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Toutes les politiques contre la discrimination et le harcèlement sont incluses dans la trousse de documents remise aux personnes qui se joignent au personnel ou aux bénévoles et dans les programmes de familiarisation qui les concernent.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Une discussion sur les politiques contre la discrimination et le harcèlement a lieu avec toutes les personnes qui se joignent au personnel ou aux bénévoles.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Toutes les personnes bénévoles ou à l'emploi de l'organisation doivent lire les politiques contre la discrimination et le harcèlement, et les accepter en les signant.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :
Les politiques contre la discrimination et le harcèlement sont clairement affichées dans tous les locaux et dans toutes les installations de l'organisation.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 jours : 1 an :

Fiche d'évaluation pour la gestion des risques

	Oui	Non	Comment pourrions-nous changer les choses? Quels obstacles nous empêchent de procéder à de tels changements?
Y a-t-il dans votre organisation des pratiques discriminatoires envers les personnes trans?			
Votre organisation respecte-t-elle les lois actuelles en matière de droits de la personne?			
Votre organisation fait-elle en sorte de demeurer à jour quant aux changements apportés aux lois en matière de droits de la personne?			
Votre organisation offre-t-elle des conditions de travail sécuritaires et effectue-t-elle régulièrement des vérifications en ce sens?			
Les politiques de santé et de sécurité au travail sont-elles toutes en place et sont-elles toutes respectées?			
Votre organisation offre-t-elle une formation approfondie en matière de droits de la personne (y compris sur les questions qui concernent les personnes trans) au personnel et aux bénévoles en poste ou qui viennent de se joindre à l'organisation?			
Votre organisation dispose-t-elle de politiques et de procédures appropriées et de comités qui incluent les personnes trans?			

	Oui	Non	Comment pourrions-nous changer les choses? Quels obstacles nous empêchent de procéder à de tels changements?
Votre organisation est-elle dotée de politiques visant à prévenir le harcèlement, la discrimination et la violence?			
Votre organisation est-elle dotée de politiques entourant la protection de la vie privée et la confidentialité?			
Des politiques sont-elles aisément accessibles aux bénévoles, aux personnes utilisant les services et au personnel?			
Votre organisation assure-t-elle une supervision de soutien adéquate en tout temps?			
Votre organisation est-elle dotée d'un mécanisme de gestion du rendement?			
Votre organisation assure-t-elle un contrôle de la conduite du personnel et des bénévoles?			
Votre organisation est-elle dotée de descriptions de tâches écrites et précises pour chaque personne qui fait partie du personnel et des bénévoles?			

	Oui	Non	Comment pourrions-nous changer les choses? Quels obstacles nous empêchent de procéder à de tels changements?
Votre organisation assure-t-elle un suivi lorsque les descriptions des postes ne sont pas respectueuses ou sont discriminatoires?			
Votre organisation s'est-elle déjà penchée sur sa réputation au sein de la communauté?			

Lignes directrices pour les accommodements lors de transitions

Ces lignes directrices doivent traiter des questions suivantes :

- ➔ La personne-ressource principale appelée à aider les personnes qui travaillent pour l'organisation au cours de leur transition.
- ➔ Les attentes quant au type de soutien qu'obtiendront, de la part de la direction, les personnes qui travaillent pour l'organisation au cours de leur transition.
- ➔ Les attentes de la direction et des autres membres du personnel pour faciliter une transition réussie en milieu de travail.
- ➔ Les politiques et les pratiques liées à l'aide dans le cadre du processus de transition, par exemple en ce qui concerne les accommodements liés à l'utilisation des toilettes, aux soins de santé, au code vestimentaire, aux politiques anti-harcèlement, à la confidentialité et à la protection de la vie privée, à la reconnaissance du nouveau nom des personnes et à la formation de la direction, du personnel et de la clientèle.

Elles peuvent aussi être utilisées aux fins de réflexion et de discussion.

- ➔ Comment l'environnement de votre organisation peut-il le mieux faire preuve d'un soutien à l'endroit des personnes pendant et après leur transition? Comment les personnes trans pourraient-elles contribuer à la conception d'un plan de formation à l'intention du personnel?

Plan individualisé d'accommodements lors de transition Créez un échéancier qui reflète les besoins particuliers et qui tient compte des souhaits de la personne en transition, et du contexte qui est le sien. Cet échéancier pourrait comprendre les éléments suivants :	
Quand la personne aimerait-elle que l'on s'adresse à elle avec son nouveau nom et ses nouveaux pronoms?	Date:
Quand la personne commencera-t-elle à exprimer son identité de genre à l'aide de ses choix vestimentaires?	Date:
Quand la personne sera-t-elle prête à utiliser les toilettes et les autres installations en fonction de son identité de genre?	Date:
Quand la personne va-t-elle prendre congé pour des interventions ou des visites médicales liées à sa transition (s'il y a lieu)?	Date:
Quand et comment les documents liés au travail (p. ex. cartes professionnelles, registres de paie...) vont-ils refléter le nouveau nom et le genre de la personne? Souhaite-t-on que ces documents soient modifiés?	Date: Emplacement des documents :
Quand et comment le personnel, la clientèle, les prestataires de services seront-ils informés (si on le souhaite) du changement de nom et de pronoms de la personne concernée?	Date:
Création d'un document simple qui explique comment réagir rapidement et efficacement à toute expérience vécue de harcèlement ou de discrimination.	Date: Emplacement du document :

AMORCEZ LA CONVERSATION

ÉVITEZ DE DÉDUIRE LES TITRES GENRÉS À UTILISER

MADAME

MONSIEUR

MADEMOISELLE

N'UTILISEZ CES TITRES QU'APRÈS AVOIR CONFIRMÉ AUPRÈS DE LA PERSONNE COMMENT ELLE SOUHAITE QU'ON S'ADRESSE À ELLE.

ÉCHANGES PAR COURRIEL

EN ÉCRIVANT LE MESSAGE, VOUS POURRIEZ COMMENCER PAR...

DANS UN COURRIEL, il n'est pas nécessaire d'utiliser une salutation genrée (Mme, M., Mlle, ainsi de suite); pensez à utiliser simplement le nom et prénoms de la personne.



EXEMPLES DE CONVERSATIONS SANS TITRES GENRÉS



Bonjour, comment allez-vous?

Comment puis-je vous aider?
En quoi puis-je vous être utile?



J'aimerais simplement confirmer sous quel nom je pourrais m'adresser à vous. [...] Merci de m'avoir fourni cette information. Je note le tout à votre dossier afin de m'assurer que tout le monde ici sache exactement quel est votre nom.



Y a-t-il autre chose dont vous aimeriez m'informer afin que nous puissions mieux répondre à vos besoins?

ÊTRE CAMARADES OU COLLÈGUES SOLIDAIRES

SI ON VOUS RÉVÈLE

qu'une personne parmi vos collègues ou qu'une personne que vous connaissez ou avec qui vous transigez au travail est trans et en transition pendant qu'elle continue de travailler, continuez de traiter cette personne avec respect, délicatesse et dignité.

TRAITEZ LA PERSONNE AVEC RESPECT, DÉLICATESSE ET DIGNITÉ.

CELA SUPPOSE...

DE L'ÉCOUTE

Si une personne vit une période difficile et a besoin d'aide, écoutez activement ses besoins. Validez ses expériences et faites preuve de compassion et d'empathie.



RENSEIGNEZ-VOUS!

On trouve une foule de ressources intéressantes sur l'Internet et auprès de divers centres communautaires. Prenez le temps d'y jeter un coup d'oeil.



VOUS AVEZ DES QUESTIONS sur le corps ou sur l'identité d'une personne? Demandez-vous pourquoi vous devriez poser une telle question.

SI C'EST UNE QUESTION SUR UNE CHIRURGIE OU SUR SON CORPS, IL Y A BIEN DES CHANCES QUE CETTE QUESTION SOIT INUTILE.

PRONOMS

Utiliser les noms et pronoms que ces personnes souhaitent vous voir utiliser

– p. ex., il/le, elle/la, o/lo, ul/lu ou iel/li. Si vous avez de la difficulté à vous faire à ce changement, n'ayez pas peur de vous exercer dans votre tête ou avec des collègues.

VIVRE SA TRANSITION TOUT EN TRAVAILLANT

VOUS! En prenant des décisions sur votre transition au travail, il est important de réfléchir à toutes étapes que vous aimeriez franchir pour créer un plan réalisable et qui pourra vous aider. Une fois établie, ce plan ne devrait pas être considéré comme immuable; vous devriez pouvoir le réviser et le modifier avec votre employeur au cours de tout le processus.

RÉFLÉCHISSEZ À TOUTES LES ÉTAPES QUE VOUS AIMERIEZ FRANCHIR POUR CRÉER UN PLAN RÉALISABLE ET QUI POURRA VOUS AIDER.

QUELQUES POINTS À CONSIDÉRER EN CRÉANT VOTRE ÉCHÉANCIER

QUAND PARTAGER VOTRE DÉCISION?
À quel moment aimerais-je rendre cette décision publique?

LE DIRE INDIVIDUELLEMENT?

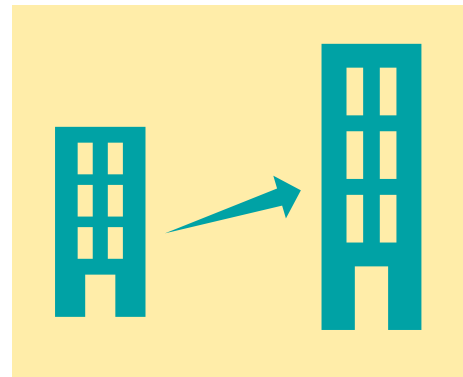
Y a-t-il des collègues, de la clientèle ou d'autres personnes à qui j'aimerais le dire personnellement?

ANNONCER VOTRE DÉCISION?

Comment aimerais-je annoncer ma décision de faire la transition?

PRENDRE UN CONGÉ?

Vais-je subir des interventions qui m'obligeront à m'absenter du travail et à prendre congé? Quand serai-je en mesure de le faire?



SI VOUS SOUHAITEZ CHANGER DE LIEU DE TRAVAIL...

La personne qui vous supervise doit déployer tous les efforts nécessaires pour que vous puissiez aller vers un lieu de travail situé à une distance appropriée. Après votre transfert votre vie privée et la confidentialité de votre dossier devront aussi être respectés. Le choix de parler de votre transition ou de votre identité vous appartient par la suite.

TOILETTES ET VESTIAIRES

TOUT LE MONDE A LE DROIT

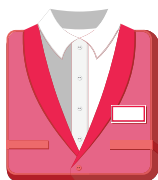
d'aller aux toilettes sans craindre la violence ou l'humiliation. Le Code ontarien des droits de la personne protège les personnes en fonction de leur identité et de leur expression de genre, ce qui veut dire que tout le monde a le droit d'avoir accès à des toilettes, des vestiaires et d'autres espaces genrés en fonction de leur identité vécue – c'est-à-dire de la façon dont ces personnes choisissent de se présenter aux autres. Le sexe attribué à la naissance n'a pas nécessairement de lien avec l'identité vécue.

SI VOUS ÊTES UNE PERSONNE TRANS, VOUS AVEZ LE DROIT D'UTILISER LES TOILETTES QUI CORRESPONDANT À VOTRE IDENTITÉ.

UNIFORMES

SONGEZ À UTILISER DES UNIFORMES NON GENRÉS

PERMETTEZ AU PERSONNEL DE CHOISIR LEURS PROPRES UNIFORMES.



Créer un uniforme normalisé, qui permettra à chaque personne de choisir ce qui lui convient, est un bon moyen de soutenir tout le personnel.



OFFREZ L'ACCÈS



L'idéal est d'avoir au moins une toilette neutre individuelle dans les locaux de votre organisation.

NE DÉDUISÉZ PAS



Ne concluez pas qu'une personne trans voudra nécessairement utiliser des toilettes neutres.

OFFREZ DES CHOIX



Montrez tous les choix de toilettes offerts. Laissez la personne décider où elle souhaite aller.

SI UNE PERSONNE A UN PROBLÈME avec le fait qu'une personne trans utilise une toilette ou un vestiaire en particulier, c'est à elle de se retirer dans ce cas. L'obligation d'accommoder consiste à faire en sorte que la personne trans ait accès aux toilettes ou au vestiaire de son choix!



CRÉER UN MILIEU ACCUEILLANT

UNE STRUCTURE DU « PERÇU » ET DU « RESENTI »

Un milieu accueillant en est un où on se sent en sécurité. C'est un milieu où tout le monde se sent représenté et pris en compte, et où on comprend que tout le monde est traité avec respect et dignité. Cela est possible lorsque les services tiennent compte et sont accessibles et équitables pour tous les membres des communautés LGBTQ, qu'ils fassent partie de la clientèle, du personnel ou des bénévoles.

UN MILIEU OÙ TOUT
LE MONDE SE SENT
REPRÉSENTÉ ET PRIS
EN COMPTE, ET OÙ ON
COMPREND QUE TOUT
LE MONDE EST TRAITÉ
AVEC RESPECT ET
DIGNITÉ.

LE « PERÇU »

milieu physique et langage



Les personnes utilisant le service et le personnel doivent voir autour d'eux des symboles, des images et des affiches positifs et inclusifs.



Les personnes utilisant les services et le personnel doivent être en mesure de voir autour d'eux des brochures et des dépliants au contenu inclusif et positif sur leur expérience de vie.



Les personnes utilisant les services et le personnel doivent être en mesure d'entendre et d'utiliser un langage inclusif et positif.

LE « RESENTI »

milieu global, qui crée une impression de sécurité.



L'identité et l'expression de genre du personnel et des personnes utilisant les services sont reconnues, affirmées et respectées.

LIEU SÛR

Des rappels visuels et verbaux confirment que l'organisme est un milieu sûr.



Des procédures accessibles et offrant du soutien sont disponibles et permettent à tout le monde de faire part de ses inquiétudes et de sentir qu'elles sont prises en compte et qu'un suivi sera effectué.



Les personnes utilisant les services et le personnel savent que la communication s'effectue dans les deux sens.

DOCUMENTS



Installez des autocollants et des affiches sur l'inclusivité. Réfléchissez à la documentation des salles d'attente et aux personnes qui y sont représentées.

LANGAGE



Assurez-vous qu'un langage inclusif et positif demeure la norme. Formez le personnel et assurez-vous que vos politiques reflètent les changements au Code ontarien des droits de la personne.

FORMULAIRES



Assurez-vous que les formulaires comptent un espace pour le nom légal et un autre nom (certaines personnes n'utilisent pas leur nom légal). Veillez à ce que les formulaires ne demandent que ce que vous avez besoin de savoir.

Glossaire

(inspiré de la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle de la Commission ontarienne des droits de la personne.*)

Bispiritualité : Terme utilisé par les peuples autochtones pour décrire du point de vue culturel les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, trans ou intersexes. On l'utilise pour rendre un concept présent dans bien des langues et cultures autochtones. Pour certaines personnes, le terme « bispirituel » ou « bispirituelle » décrit un rôle sociétal et spirituel, comme celui de médiation ou de protection de certaines cérémonies, qu'exerçaient au sein de sociétés traditionnelles certaines personnes qui transcendaient les rôles masculin et féminin acceptés pour créer un troisième genre situé entre les deux¹.

Classification binaire hommes/femmes : Système social reposant sur l'idée que les individus appartiennent à un de deux genres, homme ou femme, conformément à leur sexe assigné à la naissance. Le système de classification binaire hommes/femmes ne laisse aucune place à l'interprétation ou au positionnement ou mouvement de l'individu entre les genres. Aux yeux de nombreuses personnes qui considèrent que leur sexe assigné à la naissance ne correspond pas au genre auquel elles s'identifient, ou que leur genre est fluide et non fixe, ce système est rigide et restrictif².

Cisgenre et cisnormativité : La plupart des personnes sont « cisgenres » (non trans). Autrement dit, leur identité de genre se conforme ou « correspond » au sexe qui leur a été assigné à la naissance. La « cisnormativité » (« cis » signifie « le même que ») fait référence à la supposition répandue selon laquelle tout le monde est cisgenre et nous acceptons qu'il s'agisse de la « norme ». Ce terme est utilisé pour décrire les préjugés à l'égard des personnes trans qui sont moins manifestes ou directs, mais davantage répandus ou systémiques au sein de la société et de ses organisations et institutions. Cette forme de préjugés systémiques peut même être véhiculée de façon non intentionnelle, à l'insu des personnes ou organisations qui en sont responsables.

Continuum du genre : Représentation du genre en tant que continuité, par opposition à un concept binaire.

Expression de genre : Manière dont une personne exprime ou présente ouvertement son identité ressentie. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de l'identité de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir. Ces attributs déterminent comment l'identité de genre sera perçue par autrui.

1 2-Spirited People of the First Nations (2008) *Our Relatives Said: A Wise Practices Guide*, en ligne à www.2spirits.com.

2 N. Teich (2012) *Transgender 101: A Simple Guide to a Complex Issue*, New York: Columbia University Press, p. 5.

Toutes les personnes, quelle que soit leur identité de genre, ont une expression de l'identité de genre pouvant prendre une variété de formes. Chez les personnes trans, le choix d'un nom et d'un pronom adaptés et l'apparence vestimentaire sont des façons courantes d'exprimer son identité de genre. Certaines personnes trans prennent aussi des moyens médicaux pour assurer la correspondance entre leur corps et leur identité de genre.

Distinction entre orientation sexuelle et identité de genre : L'orientation sexuelle décrit l'orientation de la sexualité de la personne, selon qu'elle est gaie, lesbienne, bisexuelle ou hétérosexuelle³. L'identité de genre d'une personne n'a aucun rapport avec l'orientation sexuelle, dont elle est fondamentalement différente. Le fait qu'une personne se définisse en tant que « personne trans » ne prédit pas ou ne révèle pas son orientation sexuelle. Tout comme les personnes qui ne se qualifient pas de « trans », les personnes trans peuvent se définir comme étant gaies, lesbiennes, queer, hétérosexuelles ou bisexuelles.

Genre : Alors que le « sexe » a trait aux caractéristiques physiques de la personne, le « genre » a trait à ce que signifie le fait d'être homme ou femme au sein de la société⁴. Ceci inclut les attentes et stéréotypes à propos des comportements, actions et rôles liés au fait d'être un « homme » ou une « femme ». Les normes sociales de genre peuvent varier selon la culture et évoluer au fil du temps⁵.

Homme/femme trans : Une personne qui se définit comme un homme, mais dont le sexe assigné à la naissance est « féminin », peut aussi se définir comme un homme trans (de femme à homme). Une personne qui se définit comme une femme, mais dont le sexe assigné à la naissance est « masculin » peut aussi se définir comme une femme trans (d'homme à femme).

Identité de genre : Expérience intime et personnelle de son genre, telle que vécue par chaque personne. Elle a trait au fait de se sentir femme, homme, les deux, aucun ou autrement, selon où l'on se positionne sur le continuum de l'identité de genre. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Pour la plupart des gens, le sexe et l'identité de genre correspondent. Chez certaines personnes, cependant, ce n'est pas le cas. Une personne peut être assignée garçon, mais se définir comme une femme, ou être assignée fille, mais se définir comme un homme. D'autres peuvent se positionner à l'extérieur de ces deux catégories ou ressentir une identité de genre fluide qui passe d'une catégorie à l'autre à différents moments de la vie.

3 L'orientation sexuelle est aussi motif protégé aux sens du *Code*.

4 Il existe de nombreuses théories médicales et sociales sur ce qui relèverait du « sexe » et ce qui relèverait du « genre ». Aucun consensus n'a pu être établi relativement à la délimitation de ces notions, et aucune définition définitive de ces termes n'a été adoptée. Voir Australian Human Rights Commission. *Sex Files*, 2009, à www.human-rights.gov.au/sex-files-sex-gender-diversity-project-2008.

5 Organisation mondiale de la Santé. *Thèmes de santé : Sexospécificité*, à www.who.int/topics/gender/fr/ (recensée le 19 février 2014). Voir aussi Anne Enke, *Transfeminist Perspectives in and beyond Transgender and Gender Studies*, Philadelphie, Temple University Press, 2012.

Identité de genre « vécue » Lorsqu'au moins deux formes d'oppression se chevauchent dans l'expérience vécue par une personne ou un groupe et créent des obstacles interreliés et des formes complexes de discrimination qui peuvent être insidieuses, latentes et amplifiées par le fait même.

Intersectionnalité : Lorsqu'au moins deux formes d'oppression se chevauchent dans l'expérience vécue par une personne ou un groupe et créent des obstacles interreliés et des formes complexes de discrimination qui peuvent être insidieuses, latentes et amplifiées par le fait même.

Intersexe : Terme utilisé pour décrire une personne qui possédait à la naissance un appareil génital, des chromosomes ou des hormones qu'on ne pouvait pas facilement associer au sexe féminin ou masculin. Cela peut inclure une femme possédant des chromosomes XY ou un homme possédant des ovaires au lieu de testicules. Des caractéristiques intersexes sont présentes dans 1 naissance sur 1 500. En règle générale, les personnes intersexes se font assigner le sexe masculin ou le sexe féminin à la naissance. Certaines personnes intersexes s'identifient au sexe qui leur avait été assigné, et d'autres non. Certaines personnes choisissent de se définir en tant que personnes intersexes. Les personnes intersexes ne se qualifient habituellement pas de personnes trans ou transsexuelles⁶

Normes de genre : La classification binaire hommes/femmes exerce une influence sur ce que la société juge « normal » ou acceptable sur le plan du comportement, du code vestimentaire, de l'apparence et des rôles des femmes et des hommes. Les normes de genre exercent un pouvoir dominant dans la vie de tous les jours. La force, l'action et la dominance sont perçues de façon stéréotypée comme des traits « masculins », tandis que la vulnérabilité, la passivité et la réceptivité sont perçues de façon stéréotypée comme des traits « féminins ». Une femme qui adopte des traits « masculins » peut être qualifiée de façon stéréotypée de trop « agressive », tandis qu'un homme qui adopte des traits « féminins » peut se voir traité de « faible ». Les normes de genre peuvent contribuer aux déséquilibres de pouvoir et aux inégalités entre les genres qui ont cours à la maison, au travail et au sein de la collectivité⁷.

Personne non conformiste, queer ou hors-norme sur le plan du genre⁸: Personne qui ne suit pas les stéréotypes genrés correspondant au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ces personnes peuvent se définir comme des « hommes féminins », des « femmes masculines », ou des « personnes androgynes » se situant à l'extérieur des catégories d'« homme/garçon » ou de « femme/fille », ou exprimer ainsi leur identité de genre. Les personnes de genre non conforme peuvent ou non se définir comme des personnes trans.

6 Santé Arc-en-ciel Ontario, RHO Fact Sheet : *Intersex Health*, offert en ligne à www.rainbowhealthontario.ca/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2014/08/Intersex.pdf.

7 MenEngage. *Engaging Men, Changing Gender Norms: Directions for Gender-Transformative Action*, 2012, en ligne à www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2014/Advo...

8 Personnes *queer* sur le plan du genre : « Les personnes qui, sur le plan du genre, se positionnent à l'extérieur des catégories traditionnelles et pourraient ne pas se qualifier d'hommes ou de femmes trans. Certaines personnes *queer* sur le plan du sexe font appel aux options médicales de transition, tandis que d'autres ne le font pas. » Pyne, *supra* note 34, au par. 9.

Sexe : Classification des individus selon les catégories « sexe masculin », « sexe féminin » ou « intersexe ». Le sexe est habituellement assigné à la naissance après évaluation de l'appareil génital, des hormones, des chromosomes et d'autres caractéristiques physiques.

Sexe assigné à la naissance : Identité sexuée attribuée à la naissance de la personne par une personne du domaine médical (sexe masculin, sexe féminin ou intersexe).

Trans/transgenre : Termes génériques regroupant des personnes à identité de genre et expression de genre variées qui s'écartent des idées stéréotypées de ce que signifie être une fille/femme ou un garçon/homme au sein de la société. Le terme « trans » peut signifier « aller au-delà » des catégories hommes/femmes, passer d'une catégorie à l'autre ou se situer quelque part entre les deux. Il inclut sans s'y limiter les personnes qui se définissent comme des personnes trans ou transsexuelles, des travestis, ou des personnes non conformistes (queer ou hors norme) sur le plan du genre.

Le terme « trans » s'applique aux personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Les personnes trans peuvent ou non suivre un traitement médical comme l'hormonothérapie ou une variété d'autres interventions chirurgicales pour que leur corps corresponde à leur identité de genre ressentie.

Certaines personnes qui ont effectué la transition d'un genre à un autre se définissent simplement en tant que femmes ou qu'hommes. D'autres se qualifient aussi de trans, c'est-à-dire d'hommes trans ou de femmes trans. Certaines personnes pourraient aussi se qualifier de trans sans utiliser les termes « femme » ou « homme ». D'autres pourraient considérer qu'elles existent quelque part entre l'identité de femme et l'identité d'homme, au-delà de la conception binaire du genre.

Les personnes trans peuvent définir leur identité de genre de nombreuses façons. Il n'existe pas d'expérience définitive ou universelle de la réalité trans. Par conséquent, différentes personnes trans font face à différentes formes de discrimination au sein de la société, ce qui peut avoir trait au fait qu'elles se définissent comme un homme, une femme, une personne ayant des antécédents trans, une personne en période de transition, un homme trans, une femme trans, ou encore une personne transsexuelle ou de genre non conforme.

Transition : Terme qui fait référence à une variété d'activités que peuvent entreprendre certaines personnes trans afin d'affirmer leur identité de genre. Ces activités peuvent inclure la modification de leur nom, de la désignation de leur genre et de leurs habitudes vestimentaires, l'usage de pronoms spécifiques et l'obtention de traitements médicaux comme l'hormonothérapie, l'inversion sexuelle chirurgicale ou d'autres interventions. Il n'existe pas de liste de vérification de la transition, de durée moyenne du processus de transition ou de visée ou objectif universel. Chaque personne détermine ce qui correspond à ses besoins.

Transphobie : Aversion, crainte ou haine irrationnelle à l'égard des personnes et communautés trans. Il s'agit d'un préjugé qui, comme tous les autres, est fondé sur des stéréotypes et des idées fausses que l'on utilise ensuite pour justifier la haine, la discrimination, le harcèlement et la violence à l'endroit des personnes trans.

Transsexuel : Personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Les personnes transsexuelles peuvent ou non suivre un traitement médical pour que leur corps corresponde à leur identité de genre, comme une hormonothérapie, une inversion sexuelle chirurgicale ou d'autres interventions. Ces personnes peuvent aussi apporter d'autres modifications pour faire en sorte que leurs caractéristiques extérieures et leur apparence concordent avec leur identité de genre.

Travesti : Quelqu'un qui, pour des raisons variées, porte des vêtements atypiques pour une personne de son genre. Ces personnes peuvent se définir ou non comme des travestis. Le terme « travesti » fait habituellement référence à des hommes hétérosexuels qui ont souvent une préférence marquée pour les vêtements portés par des femmes.