



La discrimination fondée sur l'identité sexuelle

Vos droits Vos responsabilités

Lignes directrices élaborées en vertu du *Code des droits de la personne*

Introduction

La Commission des droits de la personne du Manitoba (la «Commission») est un organisme indépendant du gouvernement du Manitoba qui est responsable de l'administration du *Code des droits de la personne* (le «Code»).

Le *Code* présente un processus de traitement des plaintes et exige que la Commission éduque le public au sujet du *Code* et fasse la promotion des principes des droits de la personne. Les droits et les obligations du *Code* l'emportent sur ceux de toute autre loi manitobaine.

L'article 5 du *Code* autorise la Commission à préparer et à disséminer des lignes directrices pour faciliter la compréhension et l'application du *Code*.

Les présentes lignes directrices représentent l'interprétation que fait la Commission des protections prévues dans le *Code* par l'identité sexuelle. En cas de conflit entre les présentes lignes directrices et le *Code*, ce dernier l'emporte sur les lignes directrices.

**Le présent document est offert dans d'autres formats.
This publication is also available in English.**

La discrimination fondée sur l'identité sexuelle

La Commission interprète le terme « identité sexuelle » au sens large, en y incluant la notion d'expression sexuelle.

On entend par **identité sexuelle** l'expérience intime et personnelle de son genre telle que profondément vécue par chacun. Le genre réfère à un système de catégorisation des personnes, qui est fréquemment basé sur le sexe qui leur est assigné à la naissance. La notion d'identité sexuelle ne se limite pas à la classification d'une personne comme « homme » ou « femme », et peut comprendre une gamme plus large d'identités.

L'**expression sexuelle** est la manière dont une personne présente et communique son genre. Ce genre peut s'exprimer par l'habillement, le discours, le langage corporel, le style de coiffure ou la voix. Il peut également s'exprimer en mettant plus ou moins l'accent sur des caractéristiques corporels ou des comportements associés aux notions de masculinité et de féminité. Les manières d'exprimer un genre sont spécifiques à chaque culture et peuvent évoluer avec le temps.

On appelle souvent cette distinction du genre comme masculin ou féminin « classification binaire », « bicatégoriation » ou « binarisme des genres ».

Il ne faut pas confondre l'identité sexuelle avec l'orientation sexuelle, ou même considérer qu'elle en est un élément. L'orientation sexuelle d'une personne réfère à la capacité potentielle de cette personne de développer pour d'autres personnes un intérêt émotionnel, intellectuel, spirituel, affectif, romantique ou sexuel qui est souvent basé sur le genre (ou sexe) de ces personnes. Parfois appelée « attraction », l'orientation sexuelle peut constituer la base de certains aspects de l'identité sexuelle d'une personne (p. ex. homosexuel, lesbienne, allosexuel, asexuel, hétérosexuel, etc.) ou de son comportement.

Le *Code* interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur l'identité sexuelle réelle ou perçue d'une personne. Le *Code* interdit également toute mesure de rétorsion contre une personne qui a voulu faire respecter ses droits en vertu du *Code*.

La discrimination peut viser une personne individuelle. Une politique ou une pratique peut également engendrer une discrimination systémique, c'est-à-dire une discrimination visant un groupe de personnes en raison de leur identité sexuelle.

Il est possible de faire preuve de discrimination sans intention volontaire d'enfreindre la loi. Une politique ou pratique qui semble neutre peut avoir un effet négatif plus important sur

certaines personnes en raison de leur identité sexuelle, sans justification ou cause raisonnable.

Par exemple :

- une pratique hospitalière consistant à loger les patients destinés à subir une opération chirurgicale particulière dans une aile désignée, ce qui veut dire que des patients du même genre se retrouveraient regroupés, que ce regroupement coïncide avec leur identité sexuelle ou non;
- une piscine publique n'offrant que des salles de rechange désignées spécifiquement pour hommes ou pour femmes;
- un système de réservation de chambre d'hôtel exigeant que les clients s'identifient obligatoirement comme hommes ou femmes;
- une demande de permis exigeant que le demandeur choisisse un titre de civilité dans une liste n'offrant que « Monsieur », « Madame » ou « Mademoiselle ».

La discrimination au travail

Le *Code* interdit la discrimination dans tous les aspects de l'emploi, que ce soit un travail à plein temps ou à temps partiel, permanent, occasionnel ou probatoire, et que l'emploi soit rémunéré, non rémunéré ou bénévole.

L'employeur doit reconnaître en tout temps les droits des personnes transgenre d'être traité également avec de la dignité et du respect à leur place de travail.

Un employeur peut avoir des exigences ou qualifications professionnelles requises justifiées ou raisonnables pour un emploi particulier et, de ce fait, être amené à traiter de personnes transgenre de manière différente; mais ces exigences et qualifications doivent toutefois être soigneusement examinées et justifiées. Un employeur doit être en mesure de montrer que l'exigence a été mise en place de bonne foi et qu'elle est raisonnablement nécessaire pour pouvoir effectuer le travail de manière sécuritaire et efficace.

Lorsqu'on parle de discrimination fondée sur l'identité sexuelle au travail, on parle typiquement de situations dans lesquelles une personne se voit refuser des possibilités d'emploi ou de promotion en partie en raison de son identité sexuelle, ou dans lesquelles on limite l'accès d'une personne à un lieu de travail en raison de son identité sexuelle.

Il est difficile d'imaginer un emploi dans le cadre duquel exclure une personne ou la traiter différemment en raison de son identité sexuelle pourrait être justifié.

Par exemple :

- une personne n'est pas embauchée ou promue en raison de son identité sexuelle ou de son expression sexuelle.

Les employeurs doivent examiner attentivement leurs politiques et leurs pratiques afin de déterminer s'ils entraînent des conséquences négatives inattendues vers la personne transgenre. Les employeurs doivent identifier et éliminer diligemment les barrières au lieu de travail.

Un employeur doit répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux d'une personne lorsque ces besoins sont fondés sur son identité sexuelle ou sur toute autre caractéristique protégée.

Le processus de demande d'adaptation particulière doit être initié par l'employé et chaque situation doit être examinée au cas par cas. Un employeur doit considérer une demande d'adaptation particulière, demander des renseignements afin d'établir qu'il existe un véritable besoin d'adaptation et évaluer comment répondre à ce besoin de manière raisonnable.

Par exemple :

- une personne employée transgenre peut demander l'accès à des toilettes mixtes pendant sa période de transition ou jusqu'à ce qu'elle se sente à l'aise d'utiliser les toilettes correspondant à son identité sexuelle;
- une personne employée transgenre peut demander l'accès immédiat aux toilettes correspondant à son identité sexuelle dans le cadre de sa transition;
- un membre du personnel s'identifiant d'un genre non binaire peut demander l'accès à des toilettes mixtes.

Dans chaque une de ces situations, il est peu probable que l'employeur ait besoin de demander de renseignements supplémentaires afin d'établir qu'il existe un véritable besoin d'adaptation fondée sur l'identité sexuelle de la personne employée. C'est à l'employeur de déterminer sa capacité de répondre au besoin d'accommodement de manière raisonnable et sans que cela entraîne un préjudice excessif.

Un employeur doit offrir un environnement de travail garanti sans harcèlement, ce qui veut dire qu'il doit prendre des mesures raisonnables pour mettre fin à tout harcèlement qui aura été porté à son attention ou dont il devrait raisonnablement avoir conscience.

Par exemple :

- un employé transgenre peut se plaindre que ses collègues utilisent des appellations dérogatoires à son encontre, font des blagues inappropriées à son sujet ou refusent de s'adresser à lui en utilisant des pronoms masculins. L'employeur doit prendre des mesures pour enquêter sur la situation et déterminer s'il s'agit de harcèlement au travail, puis il doit prendre des mesures raisonnables pour résoudre le problème et s'assurer d'y mettre fin.

La discrimination dans le domaine du logement

En vertu du *Code*, il est interdit d'agir de façon discriminatoire en matière de location ou d'achat de lieux résidentiels ou commerciaux.

Les locataires doivent reconnaître en tout temps les droits des personnes transgenre d'être traité également avec de la dignité et du respect.

Un locateur peut avoir des motifs justifiés ou raisonnables de traiter certaines personnes de manière différente, mais une telle situation doit être soigneusement. Un locateur doit être en mesure de montrer qu'une politique ou pratique qui semble discriminatoire a été mise en place de bonne foi et qu'elle est raisonnablement nécessaire pour l'exploitation sécuritaire et efficace des lieux.

Lorsqu'on parle de discrimination fondée sur l'identité sexuelle dans le domaine du logement, on parle typiquement de situations dans lesquelles une personne se voit refuser une location strictement ou partiellement en raison de son identité sexuelle, ou un locateur refuse d'entretenir des locaux en partie en raison de l'identité sexuelle du locateur, ou encore une personne est expulsée de sa résidence en partie en raison de son identité sexuelle.

Il est difficile d'imaginer dans le domaine du logement une situation dans le cadre de laquelle exclure une personne ou la traiter différemment en raison de son identité sexuelle pourrait être justifié.

Par exemple :

- le bail de location d'un locataire n'est pas renouvelé parce que le locataire s'identifie d'un genre non binaire, tout comme un grand nombre de ses amis qui visitent fréquemment l'unité locative

Dans ce cas-ci, la personne transgenre est discriminée en fonction de l'identité sexuelle tant que l'identité sexuelle était l'une des considérations dans la décision de ne pas renouveler leur bail, même si cela n'a peut-être pas été la seule considération. Dans l'affirmative, il est peu probable que la discrimination puisse être justifiée.

Les locateurs doivent examiner attentivement leurs politiques et leurs pratiques afin de déterminer s'ils entraînent des conséquences négatives inattendues vers la personne transgenre. Les locateurs doivent identifier et éliminer diligemment les barrières.

Les locateurs et les corporations condominiales doivent répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux d'une personne lorsque ces besoins sont fondés sur son identité sexuelle ou sur toute autre caractéristique protégée.

Le processus de demande d'adaptation particulière doit être initié par la personne transgenre. Chaque demande doit être examinée au cas par cas.

Un locateur ou une corporation condominiale doit considérer une demande d'adaptation particulière, demander des renseignements afin d'établir qu'il existe un véritable besoin d'adaptation et évaluer comment répondre à ce besoin de manière raisonnable.

Par exemple :

- un locataire transgenre peut demander à ce que son nom dans le répertoire de l'immeuble soit modifié même s'il n'a pas encore légalement changé de nom

Dans ce cas-ci, il est peu probable que le locataire ait besoin d'informations supplémentaires pour justifier le besoin du locataire en fonction de l'identité sexuelle. Il est peu probable que le locateur puisse démontrer que cela causerait une contrainte excessive à fournir le logement demandé.

Les locateurs doivent faire en sorte que leur bâtiment offre un environnement sans harcèlement, ce que veut dire prendre des mesures raisonnables pour mettre fin au harcèlement que aura été porté à leur attention ou dont ils devraient raisonnablement avoir conscience.

Par exemple :

- un locataire transgenre se plaint que, chaque fois qu'il utilise la buanderie communale, d'autres locataires tiennent des propos désobligeants à son égard et font des commentaires sur les vêtements qu'il lave. Le locateur doit enquêter sur la situation et déterminer s'il y a effectivement du harcèlement et ensuite prendre des mesures raisonnables pour résoudre le problème et s'assurer que le harcèlement cesse

La discrimination dans le domaine des services

Le *Code* interdit la discrimination en matière de services, d'hébergement, d'installations, de bénéfices ou de programmes offerts ou accessibles au public ou à une partie du public. Ces

services incluent notamment les magasins, les théâtres et salles de cinémas, les restaurants, les services de police, les associations sportives, les services de soins de santé, les services gouvernementaux, les banques d'alimentation, les écoles, les programmes de réadaptation et les services d'assurance.

Les fournisseurs de services doivent reconnaître en tout temps les droits des personnes transgenre d'être traités également avec de la dignité et du respect.

Un fournisseur de services peut avoir des raisons justifiées ou raisonnables de traiter certaines personnes de manière différente, mais une telle situation doit pouvoir être soigneusement examinée et justifiée. Un fournisseur de services doit être en mesure de montrer qu'une politique ou pratique qui semble discriminatoire a été mise en place de bonne foi et qu'elle est raisonnablement nécessaire pour que le service puisse être offert de manière sécuritaire et efficace.

Il est difficile d'imaginer dans le domaine des services une situation dans le cadre de laquelle exclure une personne ou la traiter différemment en raison de son identité sexuelle pourrait être justifié.

Lorsqu'on parle de discrimination fondée sur l'identité sexuelle dans le domaine des services, on parle typiquement de situations dans lesquelles on demande à une personne d'identifier son identité sexuelle ou on divulgue des renseignements sur l'identité sexuelle d'une personne alors que ce n'est pas nécessaire ou en l'absence de consentement.

Par exemple :

- un service de réservation de restaurant exige qu'une personne s'identifie comme homme ou femme pour pouvoir réserver une table.

Dan ce cas-ci, le restaurant pourrait suggérer que ce renseignement est nécessaire pour aider l'hôtesse à guider les clients vers leurs sièges, mais il est peu probable que cette raison soit considérée comme une justification raisonnable.

Un fournisseur de services doit également répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux d'une personne lorsque ces besoins sont fondés sur son identité sexuelle ou sur toute autre caractéristique protégée.

Par exemple :

- une élève transgenre peut demander à ce que ses enseignants et ses camarades de classe l'appellent par un nom qui n'est pas son nom légal;

- un patient transgenre dont le prénom légal n'est pas conforme à son identité sexuelle demande qu'une clinique médicale cesse d'appeler les patients du nom inscrit sur leur carte d'immatriculation de Santé Manitoba.

Dans ces situations, il est peu probable que le fournisseur de services ait besoin d'informations supplémentaires pour justifier le besoin de la personne en fonction de l'identité sexuelle. Le prestataire de services devrait démontrer que cela entraînerait une contrainte excessive pour fournir le logement demandé et envisager d'autres options pour répondre à la demande.

Un fournisseur de services doit s'assurer de maintenir un environnement sans harcèlement et avoir en place un processus permettant de gérer les plaintes de harcèlement et avoir en place un processus permettant de gérer les plaintes de harcèlement qui aura été porté à son attention ou dont il devrait raisonnablement avoir conscience.

Par exemple :

- une personne transgenre se plaint à une piscine que, chaque fois qu'elle s'approche de l'entrée de la piscine, l'une des réceptionnistes annonce à haute voix à toutes les personnes qui sont dans la salle d'attente que la piscine a dû créer des toilettes mixtes spécifiquement pour elle aux frais des contribuables

Le fournisseur de services doit enquêter pour déterminer s'il y a du harcèlement et ensuite prendre des mesures raisonnables pour y remédier et veiller à ce que ce comportement cesse.

Créer un environnement inclusif pour tous

Travailler de manière proactive pour garantir l'égalité veut dire penser d'avance aux droits et responsabilités établis par le *Code* et être à l'aise avec leur interprétation.

Employeurs, locateurs et fournisseurs de services devraient soigneusement étudier leurs politiques et leurs pratiques afin de vérifier qu'elles sont suffisamment flexibles pour garantir les droits et respecter la dignité de tout le personnel et de tous les employés, locataires et clients. Pour ce faire, il faut déterminer si une politique ou pratique empêche partiellement ou complètement une personne de bénéficier d'opportunités ou d'avantages en raison de son identité sexuelle, ou encore rabaisse ou isole une personne en raison de son identité sexuelle.

1. Pour garantir l'égalité, il faut premièrement examiner les politiques et pratiques afin de déterminer les obstacles qu'elles créent sur la base de l'identité sexuelle.

2. Deuxièmement, il faut établir un processus permettant d'évaluer les demandes d'adaptation et d'y répondre, que ces demandes reposent sur l'identité sexuelle d'une personne ou sur une autre des caractéristiques protégées.

La question d'accès à des toilettes ou salles de rechange mixtes ou réservées à un sexe soulève souvent des problèmes, mais la discrimination ressentie par les personnes transgenres peut également s'exprimer de nombreuses autres manières.

Dans la mesure où la langue évolue au fil du temps pour refléter la société du jour, utiliser la bonne terminologie peut être un moyen de garantir le respect et l'inclusion. La terminologie se rapportant à l'éventail des genres a évolué et continue de changer.

La liste des définitions ci-dessous n'est pas complète, mais elle pourrait vous aider à comprendre et à élaborer des politiques et pratiques qui garantissent l'égalité de tous et vous aident à respecter vos responsabilités en vertu du *Code*.

Cisgenre désigne une personne dont l'identité sexuelle est conforme aux attentes sociales conventionnelles pour le sexe qui lui a été assigné à la naissance. Par exemple, un homme cisgenre est un individu qui s'identifie comme homme et qui a été désigné comme étant de sexe masculin à la naissance.

Genre, sexe assigné désigne la catégorisation d'une personne comme homme, femme ou personne intersexuée en fonction de caractéristiques biologiques telles que les organes génitaux externes, les organes reproducteurs, les chromosomes et les hormones. En général, c'est un professionnel médical qui assigne le sexe d'un bébé à la naissance, souvent en fonction des organes génitaux externes du bébé.

Genre binaire, bicatégorisation est une notion selon laquelle il n'existe que deux sexes possibles (masculin et féminin) et donc deux genres seulement (homme et femme), que ces genres sont des catégories opposées, distinctes et uniformes, et qu'il existe un alignement naturel sexe masculin/homme et sexe féminin/femme (autrement dit, que le sexe d'une personne détermine son genre).

Transgenre désigne une personne qui ne s'identifie pas, entièrement ou partiellement, avec le genre conventionnellement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Le terme transgenre (ou trans) est souvent utilisé comme terme générique pour représenter une vaste gamme d'identités et d'expressions sexuelles (p. ex. une personne désignée de sexe masculin à la naissance qui exprime une certaine féminité et s'identifie comme femme, une personne qui s'identifie comme étant de genre allosexuel ou fluide).

Transsexuel, transsexuelle désigne une personne qui ne s'identifie pas comme étant du genre conventionnellement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Un grand nombre de transsexuels ressentent un intense besoin d'effectuer une transition médicale afin de physiquement modifier leur corps (p. ex. thérapies hormonales et chirurgies de confirmation de sexe)

Bispirituel, bispirituelle est un terme générique reflétant les nombreux mots utilisés dans diverses langues autochtones pour confirmer l'interdépendance des multiples aspects de l'identité, y compris genre, sexualité, communauté, culture et spiritualité. Certaines personnes autochtones s'identifient comme bispirituelles plutôt que comme LGBTQ, d'autres comme bispirituelles et LGBTQ.

Pour plus d'information

Pour plus d'information sur les présentes lignes directrices ou sur le *Code des droits de la personne*, veuillez communiquer avec nous par courriel à hrc@gov.mb.ca.

Winnipeg:

175, rue Hargrave, 7^e étage
Winnipeg, MB
R3C 3R8
Téléphone: 204.945.3007
Télécopieur: 204.945.1292

Brandon :

340, Neuvième rue, pièce 341
Brandon, MB
R7A 6C2
Téléphone: 204.726.6261
Télécopieur: 204. 726.6035

Appels sans frais: 1.888.884.8681
Site Web : www.manitobahumanrights.ca