

Exemple : Un homme trans en phase de transition fait part de menaces dont il a été la cible dans le vestiaire des hommes du centre de conditionnement physique qu'il fréquente. La direction du centre sanctionne les auteurs des actes de harcèlement et examine avec le client des solutions possibles, comme l'installation de cloisons entre les cabines de douche et d'habillement du vestiaire, dont bénéficiera tout le monde, ou l'ajout d'un vestiaire-douche pour une personne que pourront aussi utiliser les personnes handicapées. La direction donne au client accès aux installations du personnel jusqu'à ce qu'elle puisse mettre en œuvre une solution finale.

Exemple : Une élève du secondaire qui n'est pas transgenre porte ses cheveux courts et des vêtements masculins. Elle est très athlétique. Des groupes de jeunes de son école et des membres d'équipes sportives d'autres écoles la harcèlent constamment et l'insultent en raison de l'expression de son identité sexuelle.

Les organisations sont responsables de la discrimination et du harcèlement qui se produisent. Elles peuvent aussi être jugées responsables de ne pas avoir tenu compte des besoins d'une personne trans jusqu'au point de préjudice injustifié. Enfin, elles doivent donner suite aux plaintes, prendre des mesures pour prévenir les problèmes et fournir un environnement sûr et accueillant aux personnes trans.

Les organisations devraient se familiariser avec les besoins des personnes trans, cerner les barrières auxquelles elles se heurtent, modifier leurs politiques et procédures ou en élaborer de nouvelles, et fournir de la formation. Cela aidera à faire en sorte que les personnes non conformistes sur le plan du sexe, dont les personnes trans, sont traitées avec dignité et respect, et bénéficient des mêmes droits et libertés de vivre à l'abri de la discrimination.

Renseignements supplémentaires

Vous trouverez la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle* et d'autres publications de la Commission ontarienne des droits de la personne à l'adresse www.ohrc.on.ca/fr.

Pour déposer une plainte en matière de droits de la personne, appelée une « requête », communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :

Sans frais : 1 866 598-0322
ATME sans frais : 1 866 607-1240
Site Web : www.hrto.ca

Pour discuter de vos droits ou obtenir de l'aide juridique, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne :

Sans frais : 1 866 625-5179
ATME sans frais : 1 866 612-8627
Site Web : www.hrlsc.on.ca

Les droits de la personne en ontario

Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle

Also available in English.

© 2014, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.

ISBN : 978-1-4606-3909-2 ((Imprimé)

ISBN : 978-1-4606-3910-8 (HTML)

ISBN : 978-1-4606-3911-5 (PDF)

Suivez-nous!



www.Facebook.com/the.ohrc

twitter  @OntHumanRights



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle

Les personnes transgenres ou non conformistes sur le plan du sexe sont issues de tous les milieux. Pourtant, elles constituent l'un des groupes les plus défavorisés de la société. Les personnes trans font couramment l'objet de discrimination, de harcèlement ou de violence étant donné que leur identité sexuelle ou l'expression de celle-ci ne correspond pas au sexe leur ayant été assigné à la naissance.

Aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (*Code*), nous avons tous le droit de vivre à l'abri de la discrimination et du harcèlement fondés sur l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle dans les domaines de l'emploi, du logement, des installations et services, des contrats et de l'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle.

La notion d'**identité sexuelle** fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre, telle que vécue par chacun. 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 sexuelle. L'identité sexuelle d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance, et est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle.

L'**expression de l'identité sexuelle** fait référence à la manière dont une personne exprime ouvertement son genre. 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 sexuelle inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir.

Les termes **trans** et **transgenre** sont des génériques regroupant des personnes à identités sexuelles et expressions de l'identité sexuelle variées qui s'écartent des normes sociétales stéréotypées. Ils incluent sans s'y limiter les personnes qui se définissent comme des personnes transgenres ou transsexuelles, des femmes trans (homme à femme), des hommes trans (femme à homme), des travestis, ou des personnes non conformistes, queer ou hors norme sur le plan du sexe.

Il y a **discrimination** lorsqu'une personne fait l'objet d'un traitement ou d'un effet préjudiciable, intentionnel ou non, en raison de son identité sexuelle ou de l'expression de celle-ci. Qu'elle soit directe et évidente ou subtile et cachée, cette discrimination est toujours néfaste. La discrimination peut également être d'ordre systémique, comme en cas d'application de règles ou de politiques organisationnelles qui semblent neutres, mais entraînent l'exclusion des personnes trans. Les amis et membres de la famille et de l'entourage des personnes trans bénéficient aussi de protection contre la discrimination fondée sur leur association à une personne trans.

Le **harcèlement** est une forme de discrimination qui peut inclure des questions, des blagues, des images, des courriels, des commentaires ou d'autres formes de communications sociales déplacés, de nature sexuelle ou non, ainsi que des comportements homophobes, transphobes ou d'intimidation, des avances sexuelles, des

attouchements ou d'autres paroles ou comportements non sollicités et parfois continus qui insultent, rabaisent, blessent ou menacent une personne d'une façon ou d'une autre. Les agressions et autres comportements violents constituent aussi des actes criminels. Les personnes trans et autres membres de la collectivité peuvent faire l'objet de harcèlement en raison de leur identité sexuelle ou de l'expression de leur identité sexuelle (harcèlement fondé sur le sexe), de leur sexe (harcèlement sexuel) ou d'une combinaison de ces motifs.

La discrimination et le harcèlement sont souvent le résultat de stéréotypes sociaux sexospécifiques et de préjugés et craintes à l'endroit des personnes trans. Des attitudes négatives sur l'identité raciale, l'état familial ou d'autres motifs peuvent venir s'ajouter à ces stéréotypes, craintes et préjugés, ou les recouper et aggraver la situation.

Nous avons tous le droit de définir notre propre identité sexuelle. Les personnes trans devraient être reconnues et traitées selon leur identité sexuelle vécue, qu'elles aient ou non subi une chirurgie ou obtenu la mise à jour de leurs documents d'identification.

Les organisations devraient avoir des motifs légitimes de recueillir et d'utiliser des renseignements personnels qui identifient le sexe d'une personne, et protéger le caractère confidentiel de ces renseignements. Les personnes trans peuvent demander la modification du nom et du sexe inscrits sur leurs documents d'identification et autres. Les critères de modification de ces renseignements et le processus à suivre ne devraient pas être inconvenants ou fondés sur des renseignements médicaux.

L'accès des personnes trans aux salles de bains, vestiaires et autres services et installations sexospécifiques devrait être fonction de leur identité sexuelle vécue.

Les codes vestimentaires devraient être inclusifs et flexibles, et ne devraient pas empêcher les personnes trans et autres de porter des vêtements conformes à leur façon d'exprimer leur identité sexuelle.

Les organisations devraient adapter leurs règles, pratiques et installations pour faire en sorte qu'elles soient davantage inclusives et n'aient aucun effet préjudiciable sur les personnes trans. Toute exception doit être légitime compte tenu des circonstances et s'accompagner de mesures d'adaptation pour les personnes trans à moins que cela ne cause de préjudice injustifié.

L'obligation d'accommodement des besoins des personnes trans est une responsabilité commune. Toutes les parties prenantes devraient participer au processus, n'échanger que les renseignements nécessaires et explorer les options possibles tout en respectant la vie privée d'autrui.

Les personnes trans et non conformistes sur le plan du sexe ne devraient pas faire l'objet d'un traitement préjudiciable au travail ou à l'école, au moment de louer un logement, de faire des achats, de manger au restaurant, d'obtenir des soins de santé, de faire appel à des refuges, d'interagir avec les services de maintien de l'ordre et de justice, ou à tout autre moment.

Exemple : Une femme trans fait l'objet de discrimination au moment de répondre à une annonce de location d'un logement. Le concierge lui affirme qu'aucun logement n'est à louer, même si ce n'est pas vrai.