

LE BARREAU DU HAUT-CANADA

L'ORIENTATION SEXUELLE ET L'IDENTITÉ SEXUELLE : INSTITUER UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF

GUIDE POUR LES CABINETS D'AVOCATS ET AUTRES ORGANISMES

Novembre 2014



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
PARTIE I – Contexte	4
POURQUOI LES CABINETS ONT-ILS BESOIN DE POLITIQUES ÉCRITES?.....	5
MODÈLES DE POLITIQUES ÉLABORÉES PAR LE BARREAU	5
L'ORIENTATION SEXUELLE, L'IDENTITÉ SEXUELLE ET LA PROFESSION JURIDIQUE.....	8
PARTIE II – MISE EN APPLICATION EFFICACE ET RÉVISION DE LA POLITIQUE ..	10
MISE SUR PIED D'UN COMITÉ DE RÉDACTION	11
RÉDACTION DE LA POLITIQUE.....	11
COMMUNICATION DE LA POLITIQUE	11
MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE.....	12
EXAMEN, ÉVALUATION ET RÉVISION DE LA POLITIQUE	12
PARTIE III – MODÈLE DE POLITIQUE	14
DÉCLARATION DE PRINCIPES.....	15
APPLICATION	15
DÉFINITIONS.....	16
OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ.....	17
PROCÉDURES.....	18
APPLICATION	19
RECOURS	22
ÉDUCATION ET FORMATION.....	23
PARTIE IV – OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR	24
AVANTAGES SOCIAUX POUR LES PARTENAIRES DE MÊME SEXE	25
L'orientation sexuelle est un motif de discrimination interdit.....	25
Les avantages fiscaux	25
IDENTITÉ SEXUELLE	26
RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE.....	27
PRESTATIONS DE RETRAITE ET ENREGISTREMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE	27
AVANTAGES SOCIAUX – EN GÉNÉRAL	28
AVANTAGES SOCIAUX – RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE	28
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	28
CONGÉ EN CAS D'URGENCE.....	29
CÉRÉMONIES D'ENGAGEMENT PUBLIQUES.....	30
PARTIE V – GLOSSAIRE.....	31

INTRODUCTION

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (le *Code*)¹, le *Code de déontologie*² et le *Code de déontologie des parajuristes*³ interdisent la discrimination et le harcèlement dans les milieux de travail juridiques, dans la prestation des services et dans toutes les activités professionnelles. Les cabinets se doivent donc d'instaurer un environnement de travail inclusif pour tous et toutes, peu importe l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle de chaque personne.

C'est dans ce contexte que le Barreau du Haut-Canada a élaboré le présent guide pour aider les cabinets⁴ à favoriser l'établissement d'environnements de travail où les avantages sociaux sont conférés de façon non discriminatoire et où la participation à la culture sociale du cabinet est une option viable pour toutes les personnes qui y travaillent. Le Barreau du Haut-Canada souhaite que l'adoption et la mise en œuvre du modèle de politique présenté dans le présent guide permettent aux cabinets de devenir des endroits où le choix de divulguer ou non de l'information sur son orientation sexuelle ou son identité sexuelle n'engendre ni discrimination ni harcèlement et ne nuise aucunement à la dignité ou à l'estime de soi d'une personne ni à sa valeur pour le cabinet.

Le présent guide fait partie d'une série de guides adoptés par le Barreau pour aider les cabinets d'avocats et les organismes juridiques à élaborer leurs propres ressources⁵. Le présent guide n'est à jour qu'à la date de sa rédaction.

Le guide se divise dans les parties suivantes :

Partie I – Contexte

Partie II – Mise en œuvre efficace et révision de la politique

Partie III – Modèle de politique

Partie IV – Obligations légales de l'employeur

Partie V – Glossaire

¹ *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, c. H.19

² *Code de déontologie* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, 1^{er} novembre 2000), modifié en se fondant sur le Code type de déontologie professionnelle de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2014. En ligne au : <http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147484550>

³ *Code de déontologie des parajuristes* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, 29 mai 2007) modifié en se fondant sur le Code type de déontologie professionnelle de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2014. En ligne au :

<http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147484395>

⁴ Le terme « cabinets » dans le présent document englobe les cabinets de parajuristes, les cliniques juridiques, les organismes à but non lucratif et les autres environnements juridiques professionnels.

⁵ Les guides du Barreau sont accessibles en ligne au :

<http://www.lsuc.on.ca/with.aspx?id=2147487014&langtype=1036>.

PARTIE I – Contexte

POURQUOI LES CABINETS ONT-ILS BESOIN DE POLITIQUES ÉCRITES?

Comme l'indiquent le *Code de déontologie*, le *Code de déontologie des parajuristes* et le *Code*, les avocats individuels, les parajuristes et les cabinets d'avocats ont l'obligation positive d'instaurer un environnement de travail qui encourage le respect des caractéristiques personnelles de toutes les personnes affiliées à la profession juridique. Il est également bien établi que l'adoption de politiques et de procédures efficaces en matière de droits de la personne ainsi que la conception et la prestation de programmes d'éducation contribuent à créer un milieu de travail respectueux et à réduire le risque de responsabilité civile des employeurs⁶.

Les avantages des politiques écrites sont notamment les suivants :

1. Elles encouragent le respect de la dignité de tous les membres du personnel du cabinet.
2. Elles démontrent que la direction du cabinet prend ses obligations juridiques et professionnelles au sérieux.
3. Elles démontrent l'engagement du cabinet envers les principes d'équité aux personnes en dehors du cabinet, comme à leurs employés éventuels et à leurs clients.
4. Elles réduisent le risque de harcèlement ou de discrimination au travail ainsi que le risque de préjudice envers le personnel du cabinet.
5. Elles établissent des procédures pour traiter les plaintes et améliorer la transparence.
6. Elles décrivent les mesures de prévention, de correction et de discipline qui peuvent être prises.
7. Elles réduisent le risque de préjudice envers les membres du personnel, les parajuristes et les avocats ainsi que le risque qu'un cabinet soit tenu responsable.

MODÈLES DE POLITIQUES ÉLABORÉES PAR LE BARREAU

Au cours des dernières dix années, le Barreau a adopté de nombreux modèles de politiques et de lignes directrices pour promouvoir l'égalité au sein de la profession juridique. Les modèles de politiques et de lignes directrices sont disponibles en ligne au :

En français : <http://www.lsuc.on.ca/with.aspx?id=2147487014&langtype=1036>

En anglais : <http://www.lsuc.on.ca/with.aspx?id=2147487014&langtype=1033>

⁶ Par exemple, voir *Ferguson c. Meunch Works Ltd.* (1997), 33 C.H.R.R. D/87 (B.C.H.R.T).

Guide d'élaboration de politique sur l'équité au travail dans les cabinets⁷

Ce guide fournit un modèle de politique visant à favoriser l'équité en milieu de travail afin d'aider les cabinets à s'acquitter de leur obligation d'éviter que leurs pratiques d'emploi engendrent de la discrimination. Ce guide aborde divers sujets relatifs aux pratiques d'emploi, comme le recrutement, les entrevues avec les candidats, l'embauche et l'avancement, le droit à l'égalité des chances, le perfectionnement professionnel, les mesures d'adaptation, les évaluations, les mentors et la rémunération.

Politique modèle sur le devoir d'accommodement⁸

Le Code interdit la discrimination dans les services et l'emploi fondée sur les motifs énumérés et exige que les employeurs offrent des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins fondés sur les motifs énumérés dans le Code à moins de contraintes excessives. Le présent document s'inspire en partie de la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*⁹ et de la *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*¹⁰ de la Commission des droits de la personne de l'Ontario. Il décrit l'obligation juridique de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des croyances et observances religieuses, des handicaps, du sexe et de l'état familial des employés. La section sur les procédures modèles est particulièrement utile pour la demande et l'octroi de mesures d'adaptation.

Guide d'élaboration d'une politique de réaménagement des horaires de travail¹¹

L'une des façons de satisfaire à l'obligation juridique de l'employeur d'accommoder les employés qui ont des responsabilités familiales ou des handicaps passe par l'adoption d'horaires flexibles de travail. Ce guide décrit les formes que peuvent prendre ces réaménagements, tant pour les professionnels salariés que pour les associés des cabinets, en plus de décrire comment répondre aux défis que comporte chaque option.

Prévenir le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail juridique : guide d'élaboration de politiques pour les cabinets et les organismes juridiques¹²

Le Barreau a élaboré ce guide pour aider les cabinets à adopter une approche proactive et à mettre sur pied des mécanismes efficaces pour les plaintes afin de limiter

⁷ *Guide de l'élaboration de politique sur l'équité au travail dans les cabinets* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, actualisé en mars 2003).

⁸ *Politique modèle sur le devoir d'accommodement* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, actualisée en mai 2005).

⁹ *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* (Toronto : Commission des droits de la personne de l'Ontario, 20 octobre 1996, actualisée en décembre 2009).

¹⁰ *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* (Toronto : Commission des droits de la personne de l'Ontario, 22 mars 2001, actualisée en décembre 2009).

¹¹ *Guide d'élaboration d'une politique de réaménagement des horaires de travail* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, actualisé en mars 2003).

¹² *Prévenir le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail juridique : guide d'élaboration de politiques pour les cabinets et les organismes juridiques* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, actualisé en janvier 2012).

leur responsabilité du fait d'autrui en ce qui concerne la discrimination et le harcèlement au travail. Le guide fait un survol des exigences juridiques, discute des questions relatives à la politique et à la mise en œuvre, fournit un modèle de politique pour les cabinets ainsi que des procédures étape par étape pour le traitement des plaintes, tant dans les moyens et grands cabinets que dans les petits cabinets. On y retrouve des formulaires types pour faciliter la mise en œuvre de la politique.

Guide d'élaboration d'une politique d'accessibilité des services à la clientèle¹³

Depuis janvier 2012, tous les fournisseurs de biens et de services doivent se conformer au règlement intitulé *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle (Normes de service à la clientèle)*¹⁴ pris en application de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*¹⁵. Les *Normes de service à la clientèle* visent à améliorer l'accessibilité des services à travers l'Ontario pour les personnes handicapées. Le Barreau a publié ce guide pour aider les cabinets à mettre au point les ressources requises pour se conformer aux *Normes de services à la clientèle*.

Sommaire des lignes de conduite relatives aux pratiques équitables en matière d'embauche¹⁶

Le Barreau a publié ce document pour aider les cabinets à revoir leurs pratiques d'entrevue et d'embauche, et pour s'assurer qu'elles respectent le *Code*, le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes*, lesquels interdisent le harcèlement et la discrimination. Ce document décrit les pratiques exemplaires en matière d'embauche et donne des exemples de commentaires et de questions inappropriés au cours du processus de recrutement.

¹³ *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Guide d'élaboration d'une politique d'accessibilité des services à la clientèle* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, novembre 2011).

¹⁴ Règl. de l'Ont. 429/07, *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle*.

¹⁵ *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, chap. 11.

¹⁶ *Sommaire des lignes de conduite relatives aux pratiques équitables en matière d'embauche* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, avril 2011).

L'ORIENTATION SEXUELLE, L'IDENTITÉ SEXUELLE ET LA PROFESSION JURIDIQUE

Bien que l'on constate une diversité de plus en plus grande au sein de la profession juridique, on ne peut nier que les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, intersexuelles, allosexuelles, en questionnement, bispirituelles et alliées¹⁷ font encore face à des obstacles à l'égalité au sein de la profession juridique. Les études révèlent ce qui suit :

- En 1999, le Conseil du Barreau a créé le Conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement pour fournir des services aux personnes qui estiment avoir subi de la discrimination ou du harcèlement de la part d'un avocat ou d'une avocate et, depuis 2008, de la part d'un ou d'une parajuriste. Dans son rapport au Conseil pour la période du 1^{er} juillet 2003 au 31 décembre 2003, la conseillère a rapporté qu'environ 5 % des plaintes se rapportaient à des incidents de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle¹⁸. Le rapport citait également plusieurs incidents de discrimination fondée sur le sexe rapportés par des femmes transsexuelles et un transhomme¹⁹. Les plaintes déposées portaient entre autres au refus d'un avocat d'utiliser les pronoms appropriés pour se rapporter à la personne trans²⁰ ainsi que sur des attentes sexospécifiques relativement à la tenue vestimentaire au travail²¹.
- En 2004, le Barreau de l'Alberta divulguait les résultats d'une étude sur les préjugés et l'équité au sein de la profession juridique en Alberta²². Quatre-vingt-huit pour cent des avocats et avocates gaies, lesbiennes ou bisexuels et soixante-huit pour cent des avocats et avocates hétérosexuels qui ont répondu estiment qu'il y a de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle au sein de la profession. Durant les cinq années qui ont précédé le sondage, 40 % des personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles interrogées ont subi de la discrimination durant leurs recherches d'emploi ou au travail. En plus d'avoir été victimes de préjugés en salle d'audience, les avocats et avocates gaies, lesbiennes et bisexuels ont rapporté qu'ils ont subi de la discrimination en ce qui concerne leur rémunération, la qualité des projets assignés, les occasions de réussite et les évaluations de rendement, et qu'ils ont été exclus d'événements sociaux. Les auteurs ont également cité un certain nombre

¹⁷ En anglais, le sigle LGBTTIQQ2SA (*lesbian, gay, bisexual, transsexual, transgender, intersex, queer/questioning, two-spirited and allies*) est parfois utilisé pour désigner l'ensemble des orientations sexuelles et des expressions de l'identité sexuelle.

¹⁸ C. Petersen, *Rapport des activités du conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement du Barreau du Haut-Canada pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2011* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, 2011) à la p. 18.

¹⁹ *Ibid* aux pages 20-21. « transhomme » est le terme utilisé pour désigner la transition du sexe féminin au sexe masculin.

²⁰ Voir la définition dans le Glossaire à la Partie V.

²¹ Voir note 17 aux pages 25 et 32.

²² M. Cooper, J. Brockman & I. Hoffart, *Final Report on Equity and Diversity in Alberta's Legal Profession* (Calgary : Law Society of Alberta, 2004).

d'études américaines qui confirment la présence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle au sein de la profession²³.

- Le Barreau a mis sur pied un certain nombre d'initiatives et de politiques visant à promouvoir l'égalité des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, intersexuées, allosexuelles ou en questionnement, bispirituelles et alliées au sein de la profession juridique²⁴.

²³ Pour un exemple, voir Judicial Council of California, *Sexual Orientation Fairness in the California Courts. Final Report of the Sexual Orientation Fairness Subcommittee of the Judicial Council's Access and Fairness* (Orange County, Californie : Judicial Council of California, 2001); Lesbian and Gay Law Association of Greater New York, *LeGaL Report on Sexual Orientation Fairness in Second Circuit Courts* (New York : LeGaL, 1997), en ligne : <http://www.le-gal.org>; King County Bar Association, *In Pursuit of Equality. The Final Report of the KCBA Task Force on Lesbian and Gay Issues in the Legal Profession* (Washington, DC : King County Bar Association, 1995), cité dans Washington State Bar. « Trends and Issues Affecting Lesbians and Gays in the Legal Profession » (1999) 12 Washington State Bar News Online, en ligne au : <http://www.wsba.org/media/publications/barnews/archives/1999/dec-99-diversity.htm>; Los Angeles County Bar Association, Committee on Sexual Orientation, *Report of the Committee on Sexual Orientation Bias* (Los Angeles, Californie : County Bar Association, 1994).

²⁴ Voici certaines initiatives du Barreau qui visent à favoriser l'égalité pour les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, bispirituelles, transgenres et allosexuelles au sein de la profession juridique :

Conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement : service du Barreau visant à fournir une aide confidentielle à toute personne qui a subi de la discrimination ou du harcèlement de la part d'un avocat ou d'une avocate, ou d'un ou d'une parajuriste (susmentionné).

Programme de mentorat : Ce programme encourage les étudiants des communautés qui recherchent l'équité à envisager une carrière en droit et les aide à faire la transition vers la profession. En collaboration avec les conseils scolaires, les organismes juridiques et les facultés de droit, le Barreau jumèle des étudiants (les étudiants des facultés de droit, les étudiants qui ont entrepris le processus d'accès à la profession d'avocat et les nouveaux avocats) avec des membres bénévoles de la profession qui les aident à naviguer la pratique du droit.

Groupe consultatif en matière d'équité : Groupe d'avocats, de parajuristes et d'organismes juridiques qui ont une expertise dans les domaines de l'égalité et de la diversité. Ce groupe a pour mandat d'aider le Comité sur l'équité à élaborer des options de politique pour faire la promotion de l'équité et de la diversité au sein de la profession juridique.

Activités d'éducation publique : Conférences, séminaires, ateliers et consultations qui se penchent sur l'équité et la diversité au sein de la profession juridique. Ces activités ont également pour but de bâtir des ponts entre la profession juridique et les membres du public (particulièrement les communautés autochtones et francophones ainsi que les communautés qui recherchent l'équité) qui s'intéressent aux droits à l'égalité et souhaitent contribuer à l'accroissement de l'équité et de la diversité au sein de la profession juridique.

PARTIE II – MISE EN APPLICATION EFFICACE ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

MISE SUR PIED D'UN COMITÉ DE RÉDACTION

La première étape est de mettre sur pied un comité de rédaction de la politique. Dans la mesure du possible, le comité devrait refléter la diversité et se composer d'associés et d'employés de diverses identités et orientations sexuelles, d'âges variés, de différentes origines ethniques et de divers états familiaux. Si le cabinet compte des avocats ou des personnes qui ont une expertise dans les domaines pertinents du droit de l'emploi et en matière de discrimination, une ou plusieurs de ces personnes devraient faire partie du comité.

Il est très important que le comité se compose de membres du cabinet qui sont respectés, qui comprennent l'importance des questions devant être traitées et qui seront en mesure de communiquer avec les autres dans le cabinet à ce sujet. La composition du comité est cruciale pour la crédibilité du processus et des politiques qui en ressortiront.

RÉDACTION DE LA POLITIQUE

Les membres du comité devraient s'informer sur les lois applicables et se familiariser avec les pratiques et politiques existantes des cabinets qui peuvent être pertinentes.

Il est recommandé que les membres du comité consultent le personnel du cabinet, comme le comité sur la diversité ou le comité de direction. Le comité pourrait faire circuler une ébauche de politique dans le cabinet afin d'obtenir des commentaires. Cette étape vise à obtenir l'appui du personnel et à recueillir des commentaires utiles. Il est important d'expliquer pourquoi le cabinet devrait adopter une telle politique ainsi que l'effet de la politique proposée sur les arrangements déjà en place.

Il est essentiel que le comité respecte les souhaits des personnes qui se définissent comme des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, intersexuelles, allosexuelles, en questionnement, bispirituelles et alliées qui ne souhaitent pas révéler leur identité sexuelle ou leur orientation sexuelle ou qui souhaitent l'exprimer ouvertement.

COMMUNICATION DE LA POLITIQUE

Une fois la politique adoptée, il est important que le cabinet la communique à l'ensemble du personnel, de ses parajuristes et de ses avocats, et qu'il élabore une stratégie d'éducation ou de sensibilisation. Pour assurer le succès de la politique, il est important que la présentation initiale de la politique s'accompagne d'une déclaration claire d'appui de la part de la direction.

Le cabinet peut distribuer des copies de cette politique directement au personnel du cabinet ou en afficher des copies dans les aires communes et en ligne. Les cabinets peuvent aussi souligner l'existence de la politique dans leur documentation servant au recrutement.

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Il est souhaitable que les personnes chargées de la mise en œuvre et de l'application de la politique connaissent à fond les détails de la politique et de la loi, les techniques d'entrevue et la collecte d'information. Il est essentiel que les personnes qui travaillent dans le cabinet comprennent les impacts négatifs du harcèlement et de la discrimination sur la dignité des personnes qui se définissent comme des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, intersexuelles, allosexuelles, en questionnement, bispirituelles et alliées dans le milieu de travail ainsi que sur la productivité au travail.

On devrait recenser les facteurs qui peuvent causer de l'opposition dans le milieu de travail et en discuter en toute franchise. Un exemple est l'idée préconçue selon laquelle de telles politiques interdisent les relations personnelles entre les membres d'un cabinet et créent une atmosphère froide ou antisociale. On devrait cerner ces préoccupations d'entrée de jeu et s'y pencher immédiatement en discutant des buts et des objectifs des politiques en milieu de travail.

EXAMEN, ÉVALUATION ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

Il est important d'examiner et de réviser la politique à intervalles réguliers et d'évaluer si la mise en œuvre de la politique est équitable et si la politique permet de réduire efficacement les obstacles pour les membres du personnel qui se définissent comme des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, intersexuelles, allosexuelles, en questionnement, bispirituelles et alliées. La première révision devrait avoir lieu après lorsqu'une période suffisante s'est écoulée pour évaluer son fonctionnement.

Le cabinet peut créer des voies de communication confidentielles afin d'encourager le personnel à formuler des commentaires sur la politique, que ce soit sur une base continue ou au cours de la révision.

Les pages qui suivent présentent une politique que les cabinets peuvent adapter à leur situation particulière. Dans certains cas, le cabinet peut y ajouter des détails ou des exemples tirés des notes de bas de page et les incorporer au texte de sa propre politique.

La politique convient à la situation la plus courante, soit un cabinet composé de professionnels salariés, d'associés et d'autres membres du personnel qui ne sont pas régis par une convention collective. Pour les milieux de travail régis par une convention collective, certaines modifications à la politique ainsi qu'à la convention collective pourraient s'avérer nécessaires.

La politique modèle sur l'identité sexuelle et l'orientation sexuelle se veut un guide, plutôt qu'une politique définitive ou idéale. Le cabinet doit rédiger sa propre politique, en adaptant le modèle recommandé à ses circonstances particulières.

PARTIE III – MODÈLE DE POLITIQUE

L'ORIENTATION SEXUELLE ET L'IDENTITÉ SEXUELLE : INSTITUER UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF

MODÈLE DE POLITIQUE POUR « LE CABINET »²⁵

DÉCLARATION DE PRINCIPES

1. Le cabinet reconnaît que toute discrimination en matière d'emploi fondée sur l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou l'état familial est illégale. Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (le Code), le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* du Barreau interdisent tout harcèlement et toute discrimination fondés sur ces motifs.
2. Le cabinet reconnaît que le choix d'un conjoint ou d'une conjointe et de la façon de vivre avec son conjoint ou sa conjointe ainsi que l'expression de l'identité sexuelle intrinsèque d'une personne sont des droits de la personne fondamentaux qui doivent être respectés sans aucune discrimination.
3. Le cabinet s'engage à établir un milieu de travail qui favorise l'égalité et qui veille à ce que toutes les personnes soient traitées avec respect et dignité.
4. Le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés par le cabinet. Sans égard à l'ancienneté, les personnes qui sont convaincues de s'être adonnées à une conduite constituant du harcèlement ou de la discrimination sont passibles de lourdes sanctions disciplinaires.

APPLICATION

5. La politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour le cabinet ainsi qu'aux associés, aux administrateurs et aux membres ou employés du cabinet, qu'ils soient à temps partiel, à plein temps ou occasionnels et quel que soit leur poste au sein du cabinet, ce qui comprend [le personnel professionnel et administratif, les stagiaires en droit, les stagiaires d'été, les parajuristes, les avocats salariés et contractuels, les professionnels salariés ainsi que les associés]²⁶. La politique s'applique aussi aux autres personnes faisant partie du milieu de travail, comme les [bénévoles, les étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif, les entrepreneurs dépendants ou autonomes]²⁷.

²⁵ L'expression « le cabinet » dans le présent document englobe les cabinets de parajuristes, les cliniques juridiques, les organismes à but non lucratif et les autres milieux de travail juridiques professionnels. Les diverses entités peuvent remplacer « le cabinet » par l'expression qui s'applique dans leur situation.

²⁶ La terminologie utilisée dans ce paragraphe peut être modifiée pour refléter la terminologie utilisée par le cabinet ou l'organisme. Par exemple, certains cabinets n'ont pas d'« administrateurs ».

²⁷ *Ibid.*

L'expression « toutes les personnes qui travaillent au sein du cabinet » englobe toutes les personnes nommées dans ce paragraphe.

6. La politique s'applique aux relations de travail et aux activités professionnelles dans le contexte du milieu de travail juridique et comprend les activités des associés et les activités entre associés ainsi que les activités liées à la société en nom collectif.
7. La politique s'applique à tous les aspects du milieu de travail juridique, y compris le recrutement, la sélection, la promotion, la mutation, la formation, la rémunération et les évaluations du rendement.
8. La politique englobe tous les milieux de travail juridiques et toutes les activités professionnelles, y compris :
 - a) tout lieu où les affaires du cabinet sont traitées et où des activités, sociales ou autres, liées aux affaires du cabinet ont lieu;
 - b) les activités accessoires ou liées aux affaires du cabinet, y compris les activités accessoires ou liées aux affaires des associés ou de la société en nom collectif;
 - c) les incidents qui ont lieu après les travaux officiels d'une réunion, mais qui sont accessoires ou liés à la réunion.
9. La politique ne vise pas à restreindre les interactions sociales acceptables au sein du cabinet.

DÉFINITIONS

Les définitions suivantes s'appliquent aux fins de la politique :

10. « **discrimination** » Différence de traitement, intentionnelle ou non, qui impose un désavantage ou un fardeau à une personne ou à un groupe de personnes, ou qui entraîne le refus d'un avantage à une personne ou à un groupe de personnes, pour un ou plusieurs motifs de discrimination interdits par le *Code*.
11. « **harcèlement** » Fait pour une personne de faire envers autrui des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.
12. « **conjoint/conjointe** » Personne qui cohabite avec une autre personne dans une relation conjugale, que ces personnes soient légalement mariées ou non et qu'elles soient du même sexe ou de sexes différents²⁸.

²⁸ Le cabinet peut préciser une période minimale de cohabitation conjugale dans cette définition. La durée de la cohabitation conjugale requise varie d'une loi et d'un règlement à l'autre, comme la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chap. 41 (la LNE, 2000) ou la *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C. 1985, chap. 1 (5^e suppl.) (la LIR), et les fournisseurs d'avantages sociaux du cabinet pourraient préciser une certaine durée. Si le cabinet décide de préciser une durée, il doit s'assurer qu'elle respecte les exigences des lois et des règlements pertinents.

13. « **transgenre** » Personne dont l'expérience de vie comprend l'existence dans plus d'un sexe. Cela peut comprendre les personnes qui se définissent comme des personnes transsexuelles et les personnes qui se décrivent comme se situant quelque part sur le « continuum des sexes » ou vivant à l'extérieur des catégories « homme » ou « femme »²⁹. Aux fins de la présente politique, cela comprend les personnes qui se considèrent comme « **transsexuelles** », qu'elles aient ou non subi une chirurgie pour changement de sexe³⁰.
14. « **identité sexuelle** » L'image subjective qu'une personne a de soi-même, ce qui comprend plus particulièrement la sensation intrinsèque d'être un homme ou une femme. L'identité sexuelle d'une personne n'est pas la même chose que l'orientation sexuelle. L'identité sexuelle d'une personne peut différer du sexe qui lui a été assigné à la naissance ou de ses caractéristiques sexuelles physiques et peut comprendre une identité sexuelle de femme, d'homme, de transgenre, de transsexuel, d'intersexuel, de travesti ou de trans³¹.

OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

15. Le cabinet respecte le choix de chaque personne de divulguer ou de garder confidentielle son orientation sexuelle, son identité sexuelle ou son expérience comme personne transgenre.
16. Le cabinet comprend qu'il doit administrer les avantages sociaux et les régimes de retraite de manière consciencieuse et diligente afin d'éviter de révéler de façon expresse ou par inadvertance l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle d'une personne qui souhaite que cette information demeure confidentielle³².
17. Pour qu'une personne puisse s'inscrire ou avoir droit à des prestations d'emploi ou de retraite, le cabinet doit fournir des renseignements qui risquent d'indiquer directement ou indirectement l'orientation ou l'identité sexuelle de la personne. Dans la mesure du raisonnable, le cabinet doit assurer la confidentialité de l'information recueillie à ces fins. Autant que possible et sous réserve des exigences imposées par la loi, le cabinet doit aussi exiger que les fournisseurs d'avantages sociaux et de régimes de retraite veillent à ce que l'information demeure confidentielle.
18. Tous les documents liés au régime de retraite et à l'emploi, ce qui compris, mais sans toutefois s'y limiter, les demandes de congé pour décès et congé parental, les demandes de remboursement pour services médicaux ou dentaires, les déclarations du plus proche parent, le choix des bénéficiaires, les demandes

²⁹ Pour obtenir une définition, voir le Glossaire à la partie V. Le cabinet pourrait intégrer le Glossaire ou certaines définitions à sa politique.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² Le cabinet est conscient que l'information sur le sexe du conjoint ou de la conjointe d'une personne ou que les demandes de remboursement de certains médicaments sur ordonnance ou de traitements médicaux pourraient révéler indirectement l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle de la personne.

d'avantages sociaux ou régimes de retraite pour un conjoint ou une conjointe, ainsi que les curriculum vitæ, les relevés de notes et les lettres de recommandation doivent tous demeurer confidentiels, à moins que la loi en exige la divulgation.

19. L'information personnelle divulguée au cabinet doit être conservée de façon à ce que seules les personnes qui ont besoin de cette information puissent y accéder.
20. Dans la mesure du possible, le cabinet doit s'organiser pour que les personnes qui travaillent au sein du cabinet puissent soumettre et envoyer leurs réclamations directement au fournisseur d'avantages sociaux et de régimes de retraite du cabinet. Si ce fournisseur ne veut pas ou n'est pas en mesure d'accepter les réclamations envoyées directement par les employés du cabinet, [insérer le titre du poste de la personne nommée en vertu de la présente politique] sera responsable de l'inscription aux avantages sociaux et de la collecte de ces derniers. Les personnes auxquelles le cabinet confie cette responsabilité doivent suivre une formation sur les attentes du cabinet selon lesquelles tous les renseignements obtenus dans le cadre de ces fonctions doivent demeurer confidentiels.

PROCÉDURES

21. Le cabinet s'assurera que tous ses avantages sociaux et régimes de retraite respectent l'énoncé de principes et l'obligation de confidentialité présentés dans la présente politique.
22. Le cabinet nommera [insérer le titre de la ou des personnes responsables, ci-après appelée « la personne nommée »]³³ pour s'assurer que toutes les politiques adoptées par le cabinet soient conformes à la présente politique³⁴.
23. La personne nommée sera également disponible pour répondre en toute confidentialité aux questions des personnes travaillant au sein du cabinet sur la présente politique ou les avantages sociaux et le régime de retraite du cabinet.

³³ Selon la taille et la structure de l'organisme, le cabinet peut nommer le directeur ou la directrice des ressources humaines, un associé principal ou une associée principale ou encore un comité de personnes pour assumer ce rôle.

³⁴ La personne nommée devrait avoir un espace de travail ou un bureau privé afin qu'elle puisse répondre aux questions sur les avantages sociaux en toute confidentialité. Lorsqu'elle travaille sur des tâches relatives à l'inscription et à la collecte d'avantages sociaux, la personne nommée devrait s'assurer que ni le public ni les collègues qui travaillent près d'elle ne peuvent voir les formulaires d'inscription et de réclamation ni l'information sur l'ordinateur.

APPLICATION

Les avantages sociaux, les régimes de retraite, et les pratiques en matière d'emploi

24. Les avantages sociaux et le régime de retraite sont offerts à toutes les personnes qui travaillent au sein du cabinet, peu importe leur orientation ou leur identité sexuelle. Voici des exemples de tels avantages sociaux :

- a) **Congé pour décès** – Congé, payé ou non, accordé à une personne lors du décès d'un parent ou d'un parent du conjoint ou de la conjointe.
- b) **Assurance-soins dentaires** – Voir assurance-maladie.
- c) **Congé en cas d'urgence** – Congé, payé ou non, accordé à une personne³⁵ pour qu'elle puisse s'occuper d'une affaire ou d'une situation urgente dans la famille³⁶.
- d) **Assurance-vie collective** – Assurance temporaire qui couvre un groupe de personnes, comme les employés d'une entreprise. Un conjoint ou une conjointe peut être nommé bénéficiaire de l'assurance-vie collective. Le

³⁵ Le cabinet peut décider d'offrir le congé en cas d'urgence à toutes les personnes qui travaillent dans le cabinet, quelle que soit sa taille et même s'il n'est pas régi par les modalités de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, voir note 27.

³⁶ Selon la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, un « conjoint » est l'une ou l'autre de deux personnes qui, selon le cas :

- a) sont mariées;
- b) ont contracté, de bonne foi selon toute personne qui se fonde sur le présent alinéa pour faire valoir un droit quel qu'il soit, un mariage nul de nullité relative ou absolue. (« spouse »)

Le par. (50)1 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoit que tout employé dont l'employeur emploie normalement 50 employés ou plus a droit à un congé non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- 2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2) 3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2).

Le par. 50(2) prévoit que :

Les dispositions 2 et 3 du paragraphe (1) s'appliquent aux particuliers suivants :

- 1. Le conjoint de l'employé.
- 2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
- 3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
- 4. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
- 5. Le conjoint d'un enfant de l'employé.
- 6. Le frère ou la sœur de l'employé.
- 7. Un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.

fournisseur du régime pourrait exiger la divulgation des noms des bénéficiaires des membres du régime.

- e) **Congé de maternité** – Congé, payé ou non, accordé à la mère naturelle pour la grossesse et la naissance de l'enfant et pour lui donner le temps de créer des liens avec le nouveau-né.
 - f) **Assurance-maladie** – Assurance offerte par l'employeur pour diverses dépenses médicales ou dentaires. Le cabinet devrait informer tous ses employés de son régime d'assurance-maladie et d'assurance-soins dentaires.
 - g) **Congé parental** – Congé, payé ou non, accordé à une personne à la suite de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée d'un enfant sous la responsabilité de cette personne, de ses soins et de son contrôle pour la première fois. Le congé parental ne peut être refusé aux employées et employés qui y ont droit en raison de leur orientation sexuelle³⁷.
 - h) **Prestations de survivant d'un régime de retraite** – Les prestations de survivant sont des prestations versées aux survivants admissibles ou à la succession d'un cotisant décédé qui a fait des contributions suffisantes au Régime de pensions du Canada. Ces prestations sont offertes aux époux et aux conjoints de fait admissibles, peu importe leur sexe. Un époux ou conjoint de fait qui a « à certaines périodes » vécu séparément du membre du régime de retraite perd son droit aux prestations de survivant³⁸.
 - i) **Indemnité de déménagement** – Les dépenses relatives au déménagement d'une personne qui travaille pour le cabinet et de son conjoint ou de sa conjointe qui sont remboursées par le cabinet doivent être remboursées par le cabinet, peu importe l'orientation sexuelle de cette personne.
25. **Déclarations de parent le plus proche** – Le service des ressources humaines ou la personne nommée doit garder cette information confidentielle en dossier en cas d'urgence médicale.
26. Le cabinet ne doit pas administrer son régime d'avantages sociaux de façon à discriminer en fonction de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou de l'expression de l'identité sexuelle.

³⁷ Le paragraphe 48(1) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoit que :

48. (1) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins 13 semaines et qui est le père ou la mère d'un enfant a droit à un congé non payé à la suite de la naissance de l'enfant ou de la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois.

³⁸ *Régime de pensions du Canada* (L.R.C. (1985), ch. C-8).

Événements sociaux

27. Le cabinet s'engage à créer un milieu de travail dans lequel les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transsexuelles, transgenres, intersexuelles, allosexuelles, en questionnement, bispirituelles et alliées qui travaillent pour le cabinet sont traitées avec respect et sont incluses dans tous les aspects de la culture sociale du cabinet. Les événements marquants dans la vie personnelle des personnes travaillant au sein du cabinet qui sont célébrés par le cabinet doivent inclure toutes les personnes, peu importe leur orientation ou leur identité sexuelle.
28. Les événements suivants de la vie personnelle des personnes qui travaillent au sein du cabinet peuvent être soulignés de façon officielle ou informelle :
- a) **Événements pour célébrer la naissance ou l'adoption d'un enfant, un mariage, des cérémonies d'engagement ou des anniversaires** – Le cabinet doit encourager la célébration des événements importants dans la vie de toutes les personnes touchées par la présente politique.
 - b) **Funérailles** – Le cabinet doit transmettre ses condoléances lors du décès d'un conjoint ou d'un membre de la famille de toute personne travaillant au sein du cabinet.
 - c) **Congés fériés ou fêtes** – Le cabinet doit encourager toute personne touchée par la présente politique ainsi que son conjoint ou sa conjointe ou ses invités à prendre part aux fêtes organisées par le cabinet.

Inclusion des personnes transgenres qui travaillent au sein du cabinet

29. Le cabinet reconnaît que les personnes transgenres peuvent faire face à des obstacles particuliers en matière d'inclusion au travail. Le cabinet adopte les pratiques d'emploi ci-dessous pour s'assurer que les personnes transgenres sont traitées de façon équitable et avec dignité :
- a) **Salle de bains et autres pièces divisées en fonction du sexe** – Le cabinet doit respecter les besoins des personnes transgenres au sujet de l'utilisation des salles de bains et des salles divisées en fonction du sexe. Ces personnes ont le droit d'utiliser la salle de bains qui correspond à leur identité sexuelle et à la façon dont elles l'expriment.
 - b) **Politique sur le code vestimentaire** – La politique du cabinet sur le code vestimentaire doit respecter les droits des personnes qui se considèrent comme transgenres, et permettre à toute personne de s'habiller en accord avec son identité sexuelle, et ce, sous réserve de limites raisonnables ou à des exigences authentiques relatives au travail effectué.

- c) **Changement de nom et de la désignation de sexe** – Le cabinet reconnaît qu'un membre du personnel qui fait une transition peut choisir de changer son nom légal et son pronom de sorte à refléter le sexe réassigné. Lorsque la personne en transition est prête, le cabinet utilisera le nouveau nom et pronom dans toute communication écrite et verbale. Lorsque le nouveau nom légal de la personne sera en vigueur, le cabinet actualisera tous ses systèmes d'avantages sociaux internes afin de refléter le nouveau nom.
- d) **Utilisation du pronom approprié** – Le cabinet et ses employés utiliseront le pronom choisi par la personne qui se considère comme transgenre dans toutes les communications. S'il y a de l'incertitude quant au pronom à utiliser, il est approprié de le confirmer de façon respectueuse auprès de la personne concernée.
- e) **Assurance-médicale et congés** – Depuis juin 2008, certaines personnes sont admissibles à une chirurgie pour changement de sexe en tant que service payé par l'Assurance-santé de l'Ontario³⁹. Le Cabinet informera tous ses employés de toute assurance-maladie ou de tout congé payé supplémentaire pour une chirurgie pour changement de sexe.
- f) **Respect de la vie privée et de la confidentialité** – Le cabinet reconnaît que l'identité transgenre d'une personne est confidentielle et peut seulement être divulguée si la personne y consent. Le cabinet prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer de respecter les besoins en matière de respect de la vie privée d'une personne dans le cadre de l'administration quotidienne des politiques de travail, comme les documents sur la paye et les documents relatifs à l'identité.

RECOURS

- 30. Si une personne estime que les avantages sont accordés ou administrés de façon discriminatoire, le cabinet l'encourage à le rapporter à [insérer le titre du poste responsable des plaintes], qui devra alors prendre les mesures nécessaires pour régler la situation. Toutes les plaintes ou demandes faites en vertu de la présente disposition demeureront confidentielles.
- 31. Il peut exister d'autres voies de recours en vertu d'autres politiques adoptées par le cabinet, notamment [liste des autres politiques applicables du cabinet, comme

39 Règlement de l'Ontario 6/04 modifiant la *Loi sur l'assurance-santé*, L.R.O. 1990, c. H.6. Les chirurgies pour changement de sexe sont seulement couvertes dans le cas des patients qui ont suivi le programme de la Clinique d'identité sexuelle offert par le Centre de toxicomanie et de santé mentale et pour qui la clinique a recommandé cette chirurgie. Voir *Relisting of Sex-Reassignment Surgery under OHIP*, Bulletin 4480, ministère de la Santé et des Soins de longue durée (juin 2008).

la politique sur la prévention de la discrimination et du harcèlement; la politique sur le devoir d'accommodement, etc.].

32. Aucune disposition dans la présente politique n'empêche une personne de demander de l'aide ou de porter plainte par des voies de recours externes, ce qui comprend :
- le conseiller ou la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement;
 - le droit de porter plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne en vertu du *Code*;
 - le droit de porter plainte auprès du Barreau du Haut-Canada en vertu du *Code de déontologie* et du *Code de déontologie des parajuristes*.

ÉDUCATION ET FORMATION

33. Pour démontrer que le cabinet prend au sérieux son engagement envers un milieu de travail sans discrimination ni harcèlement, toutes les personnes qui travaillent ou qui travailleront pour le cabinet doivent être informées de la présente politique. Le cabinet doit s'assurer que toutes les personnes qui travaillent pour le cabinet aient accès à la présente politique⁴⁰.
34. Une formation sur le devoir de confidentialité qui accompagne la présente politique sera offerte à toutes les personnes du cabinet qui ont accès à des renseignements confidentiels obtenus à des fins d'inscription et d'administration des avantages sociaux et des régimes de retraite.

⁴⁰ Le cabinet pourrait indiquer dans sa documentation visant à recruter du personnel que, lorsque les conjoints ou conjointes ont droit aux avantages sociaux, le cabinet s'engage à fournir ces avantages de manière non discriminatoire. De plus, le cabinet peut souligner dans sa documentation qu'il encourage la participation pleine et entière aux avantages sociaux, peu importe l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle.

PARTIE IV – OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

AVANTAGES SOCIAUX POUR LES PARTENAIRES DE MÊME SEXE

L'orientation sexuelle est un motif de discrimination interdit

*Code des droits de la personne de l'Ontario*⁴¹

L'orientation sexuelle est un motif de discrimination interdit aux termes du *Code*. Les tribunaux et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ont activement reconnu à maintes reprises que les relations entre personnes du même sexe méritent fondamentalement le même respect, la même dignité et la même égalité que les relations intimes entre personnes hétérosexuelles.

Reconnaissance juridique du mariage homosexuel

En donnant une définition du mariage sans distinction de sexe⁴², la *Loi sur le mariage civil*⁴³ donne à tous les couples canadiens de même sexe le droit au mariage civil. La promulgation de la *Loi sur le mariage civil* a également entraîné des modifications à plusieurs autres textes législatifs pour s'assurer qu'ils respectent les changements⁴⁴.

Les avantages fiscaux

*Loi de l'impôt sur le revenu*⁴⁵

En raison de la légalisation du mariage pour les couples de même sexe, la *Loi de l'impôt sur le revenu (LIR)* a été modifiée de sorte à conférer des avantages égaux aux époux hétérosexuels et aux époux de même sexe ainsi qu'aux conjoints de fait qui vivent dans une relation conjugale⁴⁶.

⁴¹ Voir note 1.

⁴² L'article 2 de la *Loi sur le mariage civil* prévoit que :

2. Le mariage est, sur le plan civil, l'union légitime de deux personnes, à l'exclusion de toute autre personne.

⁴³ L.C. 2005, ch. 33.

⁴⁴ La *Loi sur le mariage civil* a modifié les textes législatifs suivants : la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (L.R.C. (1985), ch. C-44); la *Loi canadienne sur les coopératives* (L.C. 1998, ch. 1); le *Régime de pensions du Canada* (L.R.C. (1985), ch. C-8); la *Loi sur les prestations de guerre pour les civils* (L.R.C. (1985), ch. C-31); la *Loi sur le divorce* (L.R.C. (1985), ch. 3 (2e suppl.)); la Loi d'harmonisation no 1 du droit fédéral avec le droit civil (L.C. 2001, ch. 4); la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.R.C. (1985), ch. 1 (5e suppl.)); la *Loi sur le mariage (degrés prohibés)* (L.C. 1990, ch. 46); et la *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations* (L.C. 2000, ch. 12).

⁴⁵ *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C. 1985, ch. 1 (5e suppl.)

⁴⁶ La définition de conjoint comme s'appliquant seulement aux couples hétérosexuels a été remise en question dans *Rosenberg c. Canada (Attorney General)* (1998) 158 D.L.R. (4th) 664. Mme Rosenberg travaillait au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et ce syndicat exigeait qu'elle contribue obligatoirement à un régime de retraite privé. Dans le cadre du régime, les conjoints survivants de sexe opposé des membres décédés avaient droit aux deux tiers des prestations du membre. Le régime du SCFP était enregistré auprès de Revenu Canada (aujourd'hui Agence des douanes et du revenu du Canada) afin de tirer parti du report d'impôt permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu (LIR)*. Cependant, le paragraphe 252(4) de la LIR limitait l'enregistrement des régimes de retraite privés à des régimes dont les prestations de survivant n'étaient disponibles qu'à des conjoints de sexes

IDENTITÉ SEXUELLE

Avant juin 2012, la discrimination fondée sur l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle n'était pas explicitement interdite aux termes du *Code*. On estimait que la discrimination contre les personnes qui se considèrent comme transgenres était de la discrimination fondée sur le sexe, un handicap (le trouble de l'identité sexuelle était considéré comme un handicap) ou les deux⁴⁷.

Cependant, en juin 2012, l'Assemblée législative de l'Ontario a adopté le projet de loi 33, aussi connu sous le nom de *Loi Toby*, enchâssant le « droit à l'absence de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle » dans le *Code*⁴⁸. Conformément à la *Loi Toby*, le *Code* a été modifié de sorte à protéger explicitement les droits des personnes qui se définissent comme transgenres. Cette loi est un pas important pour s'assurer que les personnes qui se définissent comme transgenres en Ontario bénéficient d'un traitement égal et d'un accès égal à tous les biens et services⁴⁹.

Dans le contexte de l'emploi en Ontario, le *Code* prévoit que chaque personne a le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle. Le *Code* veut ainsi protéger les personnes qui pourraient être ciblées par des comportements discriminatoires en raison de stéréotypes plutôt que d'être jugées sur leurs mérites individuels. Il est interdit à l'employeur de limiter les possibilités d'emploi pour les personnes transgenres et de

opposés. Dans la LIR, la définition du terme « conjoint » était assez large et englobait les couples de sexes opposés qui étaient mariés légalement et ceux qui vivaient en union de fait depuis au moins 12 mois. La Cour d'appel de l'Ontario a soutenu que la définition était discriminatoire sur le plan de l'orientation sexuelle et que la réparation logique était d'inclure les partenaires de même sexe dans la définition de la LIR. Avec la promulgation de la *Loi sur le mariage civil*, la LIR a été modifiée de sorte à utiliser les termes « époux » et « conjoint de fait » pour tous les individus, peu importe leur sexe.

⁴⁷ Voir *Hogan c. Ontario (Health and Long-Term Care)* 2006 HRTO 32, *MacDonald c. Downtown Health Club for Women*, 2009 HRTO 1043; *Kavanagh c. Canada (Procureur général)*, [2001] C.H.R.D. No. 21, au par. 135.

⁴⁸ Projet de loi 33, la *Loi Toby* (droit à l'absence de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle), L.O. 2012 C.7.

⁴⁹ Peu avant la promulgation de la *Loi Toby*, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) a réaffirmé que l'identité sexuelle devrait se fonder sur l'expérience de vie d'une personne plutôt que sur une opération chirurgicale. Dans *XY c. Ministry of Government and Consumer Services (XY)*, le TDPO a statué que la *Loi sur les statistiques de l'état civil* était discriminatoire à l'égard des transgenres puisqu'elle obligeait les personnes transgenres à subir une chirurgie de changement de sexe pour faire modifier la désignation du sexe sur leur enregistrement de naissance. La *Loi sur les statistiques de l'état civil* a été modifiée par la suite pour éliminer l'exigence relative à la chirurgie, ce qui a donc permis à toutes les personnes trans d'obtenir des documents d'identité qui reflètent leur sexe. Voir *XY c. Ontario (Government and Consumer Services)*, 2012 HRTO 726. La *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (2000)* de la Commission ontarienne des droits de la personne vient appuyer la décision rendue dans l'affaire XY. Cette politique vise à aider le public à comprendre comment le *Code* protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur l'identité sexuelle (à laquelle on se rapportait sous le terme « sexe » à cette époque). La Politique est en cours de révision et d'actualisation. Voir la *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* (Commission ontarienne des droits de la personne : mars 2000, actualisée en décembre 2009).

discriminer une personne en raison de son identité sexuelle ou de l'expression de son identité sexuelle.

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

L'article 6.3.1 (discrimination) du *Code de déontologie*⁵⁰ (autrefois la règle 5.04) et la règle 2.03 (harcèlement et discrimination) du *Code de déontologie des parajuristes*⁵¹ interdisent à tous les avocats et parajuristes de faire de la discrimination fondée sur les motifs énumérés. En vertu de ces mêmes règles, les avocats et parajuristes ont également la responsabilité de respecter les lois sur les droits de la personne en vigueur en Ontario.

Une interdiction sur le harcèlement sexuel est précisée à l'article 6.3 (harcèlement sexuel) du *Code de déontologie* (autrefois la règle 5.03) et à la règle 2.03 du *Code de déontologie des parajuristes* (harcèlement et discrimination). Le commentaire de la règle 6.3-0 indique que les comportements comme les questions ou commentaires importuns sur l'orientation sexuelle ou la vie sexuelle d'une personne, les commentaires dégradants adressés aux personnes d'un sexe donné, ainsi que les commentaires désobligeants de nature sexuelle envers une personne ne sont pas acceptables. La règle impose à tous les membres de la profession l'obligation d'éviter un tel comportement répréhensible.

PRESTATIONS DE RETRAITE ET ENREGISTREMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE

Maintenant que le mariage entre personnes de même sexe est légal au Canada, les prestations de retraite sont offertes tant aux époux ou aux conjoints de fait hétérosexuels qu'aux époux et conjoints de fait de même sexe des membres de régimes de retraite. Les époux peuvent recevoir des prestations de préretraite lorsque le membre du régime décède avant la retraite ou des prestations de survivant si le membre du régime décède après la retraite⁵².

Les conjoints et conjointes mariés qui vivent séparément continuent d'être admissibles aux prestations de survivant tant que le mariage ne se termine pas par un divorce ou que la personne qui contribue n'a pas été dans une relation conjugale avec une autre personne depuis au moins un an. Cependant, lors de la séparation des conjoints et conjointes de fait, le droit aux prestations de survivant est répudié. Par conséquent, les conjoints de fait doivent vivre ensemble au moment du décès du cotisant pour que le survivant ait droit à la prestation de survivant⁵³.

Les régimes de retraite qui permettent aux partenaires de même sexe des membres du régime de toucher des prestations de survivant peuvent être enregistrés en vertu de la LIR⁵⁴.

⁵⁰ *Code de déontologie* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, 1^{er} novembre 2000).

⁵¹ *Code de déontologie des parajuristes* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, 1^{er} mai 2007).

⁵² *Régime de pensions du Canada*, voir note 37.

⁵³ Voir *Hodge c. Canada (ministre du Développement des ressources humaines)* [2004] 3 R.C.S. 357.

⁵⁴ Voir *Rosenberg*, voir note 45.

AVANTAGES SOCIAUX – EN GÉNÉRAL

Les avantages accordés en plus des avantages prévus dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*⁵⁵ et le règlement qui l'accompagne (*Règlement de l'Ontario 286/01*) sont conférés à la discrétion de l'employeur. Les employeurs ont l'obligation légale d'offrir les avantages sociaux tant aux époux et conjoints de sexe opposé qu'aux époux et conjoints de même sexe.

AVANTAGES SOCIAUX – RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

L'article 44 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* interdit expressément la discrimination fondée sur l'état matrimonial, ce qui comprend les couples de même sexe, dans les avantages sociaux offerts aux employés⁵⁶. Le *Règlement 286/01* souligne les exceptions où les distinctions fondées sur le sexe, l'âge, les handicaps et l'état matrimonial sont permises. Essentiellement, il n'est pas permis d'établir une distinction fondée sur l'état matrimonial entre des personnes ayant un conjoint de sexe opposé et celles ayant un conjoint de même sexe. Par contre, il est permis de faire une distinction entre les employés qui ont un conjoint (de sexe opposé ou du même sexe) et ceux qui n'ont pas de conjoint. La loi prévoit que ce traitement différentiel est permis sur base actuarielle seulement.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoit des congés de maternité et des congés parentaux minimums pour les employés qui y ont droit. Dans le cas des congés de maternité, le congé est offert à toutes les mères naturelles admissibles, ce qui comprend les mères porteuses.

Le congé parental est offert en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* à un adulte admissible qui est le père ou la mère d'un enfant à la suite de la naissance d'un enfant ou de la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois⁵⁷. « Père ou mère » est défini à l'article 45 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* comme suit : « s'entend en outre d'une personne auprès de qui un enfant est placé en vue de son adoption et d'une personne qui vit dans une relation

⁵⁵ *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, voir note 27.

⁵⁶ Le paragraphe 44 (1) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* se lit comme suit

Sauf selon ce qui est prescrit, aucun employeur ni aucune personne agissant directement en son nom ne doit offrir ou prendre des arrangements pour offrir un régime d'avantages sociaux qui fait une distinction entre les personnes suivantes fondée sur l'âge, le sexe ou l'état matrimonial ou le partenariat avec une personne de même sexe des employés :

1. Les employés.
2. Les bénéficiaires.
3. Les survivants.
4. Les personnes à charge.

⁵⁷ *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, voir note 15, au par. 48(1).

d'une certaine permanence, avec le père ou la mère d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme le sien... ». Puisque les congés sont un droit statutaire, les employeurs n'ont pas la liberté de décider d'accorder ou non un congé de maternité ou un congé parental aux personnes admissibles.

Aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi, 1996 (LAE)*⁵⁸, les prestations de maternité sont offertes aux personnes admissibles qui peuvent prouver leur grossesse.

La LAE offre des prestations parentales aux personnes admissibles pour le soin d'un ou plusieurs nouveau-nés ou d'un enfant ou plus placés auprès du demandeur à des fins d'adoption selon les lois qui régissent l'adoption dans la province de résidence du demandeur.

Depuis janvier 2011, la LAE fournit également des prestations spéciales aux travailleurs autonomes, notamment des prestations de maternité, des prestations parentales, des prestations pour adoption, des prestations de maladie et des prestations de compassion⁵⁹. Auparavant, seuls les salariés étaient admissibles aux *Prestations spéciales de l'assurance-emploi*.

Un employeur peut offrir des prestations complémentaires aux prestations offertes en vertu de la LAE à la condition de respecter l'article 38 du *Règlement sur l'assurance-emploi*⁶⁰, c.-à-d. il doit s'assurer que le cumul des prestations hebdomadaires versées à l'employé par l'employeur et en vertu de la LAE n'excède pas le revenu hebdomadaire de l'employé et que la somme versée par l'employeur ne réduise pas les jours de congé ni de vacances accumulés par l'employé, les indemnités de départ ou autres crédits accumulés dans le cours de son travail.

En mars 2009, le Barreau du Haut-Canada a lancé le Programme d'aide au congé parental (PACP) afin de fournir un soutien aux avocats des petits cabinets ou qui exercent seuls afin qu'ils puissent rester en pratique après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le programme fournit des prestations aux avocats qui exercent dans les cabinets comptant cinq avocats ou moins et qui n'ont pas accès à d'autres prestations de maternité, parentales ou d'adoption sous un régime public ou privé et qui satisfont aux critères d'admissibilité⁶¹.

CONGÉ EN CAS D'URGENCE

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoit des congés non payés pour les employés et les employées dont l'employeur emploie normalement 50 employés ou

⁵⁸ L.C. 1996, ch. 23.

⁵⁹ Pour plus de renseignements sur les nouvelles prestations de l'assurance-emploi et des renseignements sur le dépôt d'une demande, voir le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada au <http://www.hrsdc.gc.ca> et le site Web de Service Canada au <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/ta/index.shtml>.

⁶⁰ SOR/96-332 tel que modifié SOR/2002-274, article 2; SOR/202-274, article 3.

⁶¹ Pour plus de renseignements sur le programme et sur les critères d'admissibilité, voir le site Web du Barreau du Haut-Canada au <http://www.lsuc.on.ca/with.aspx?id=2147487024>.

plus en cas de décès, de blessure ou d'urgence médicale d'un conjoint ou d'un autre membre de la famille⁶².

CÉRÉMONIES D'ENGAGEMENT PUBLIQUES

Bien que le mariage entre personnes de même sexe soit maintenant légal au Canada, certains couples (hétérosexuels ou de même sexe) peuvent choisir de procéder à une cérémonie d'engagement publique au lieu d'un mariage civil. Dans *Boutilier c. Canada (Ressources naturelles)*⁶³, le Tribunal des droits de la personne du Canada a soutenu que la pratique du Conseil du Trésor de ne pas accorder de congé aux employés ou employées voulant participer à des cérémonies d'engagement publiques ou autres pour des partenaires du même sexe était discriminatoire. En plus d'ordonner à l'employeur de mettre fin à cette pratique discriminatoire, le Tribunal a ordonné au Conseil du Trésor d'accorder de façon équitable des congés pour les cérémonies de mariage et d'engagement. Il a en outre ordonné à l'employeur de créditer le congé annuel utilisé par le demandeur lorsque le congé de mariage a été refusé et de verser 5 000 \$ à chaque plaignant pour compenser le préjudice moral subi.

⁶²Le paragraphe 50(2) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* donne une liste complète des personnes et de leurs relations avec l'employé.

⁶³[2003] C.H.R.D., no 14, (T.C.D.P.).

PARTIE V – GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

Les définitions suivantes ont été adaptées ou sont tirées des ressources suivantes :

- La brochure *Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle* de la Commission ontarienne des droits de la personne⁶⁴
- La *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* de la Commission ontarienne des droits de la personne⁶⁵
- *Trans Inclusion Policy and Procedure Toolkit* de Project Open Door⁶⁶
- Le *Equity Glossary of Terms* du 519 Church Street Community Centre⁶⁷
- Le *Sexual Orientation and Gender Identity Glossary* de l'Université de la Colombie-Britannique
- Le *LGBTQIA Glossary* de l'Université de Californie à Davis
- La définition de « personne bispirituelle » est tirée du *McGill Project : Two-Spirited People*⁶⁸

Le Barreau reconnaît que, de par sa nature, la langue est fluide et sujette aux particularités culturelles. Les termes et définitions présentés ci-dessous pourraient changer au fil du temps et revêtir des significations différentes dans différents contextes. De plus, dans toutes les instances, l'auto-identification est cruciale.

Le glossaire suivant ne fait pas autorité et ne constitue pas une liste exhaustive.

Allié : Personne qui comprend que les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, bispirituelles et allosexuelles sont victimes de discrimination et qui utilise son privilège pour soutenir ces communautés ou défendre leurs droits et intérêts. Un allié utilise un langage inclusif, est sensible, fait montre de respect envers les individus et les membres de ces communautés, et leur fournit un appui⁶⁹.

Allosexuel (« queer » en anglais) : Terme générique utilisé par certaines personnes qui se définissent comme membres des communautés et des cultures lesbiennes, gais, bisexuels, transsexuels, transgenres, intersexuels, allosexuels, en questionnement, bispirituels, et alliés (LGBTTIQQ2SA). Le terme anglais n'est pas accepté de tous et peut être blessant pour certaines personnes⁷⁰.

⁶⁴ Brochure *Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle*, Commission ontarienne des droits de la personne (Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2013).

⁶⁵ *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* (Commission ontarienne des droits de la personne : mars 2000, actualisée en décembre 2009).

⁶⁶ *Trans Inclusion Policy and Procedure Toolkit* (Toronto : Project Open Door, 519 Church Street Community Centre, 2011).

⁶⁷ *The 519's Equity Glossary of Terms*, The 519 Church Street Community Centre. En ligne : <http://www.cfcollaborative.ca/wp-content/uploads/2011/12/The-519s-Equity-Glossary-of-Terms-Oct-21-11.pdf>.

⁶⁸ Pour la définition entière et la pleine citation, voir Brotman, Shari and Ryan, Bill. *Critical Issues in Practice with Gay, Lesbian, Bisexual and Two-Spirit People*, McGill School of Social Work (2001) à la p. 9. En ligne : http://www.sexualhealthcentresaskatoon.ca/pdfs/p_critical.pdf

⁶⁹ *Trans Inclusion Policy*, voir note 65, à la p. 50.

⁷⁰ *Trans Inclusion Policy*, voir note 65, à la p. 51.

Asexué : Personne qui n'a aucune attirance sexuelle envers d'autres personnes⁷¹.

Bisexuel : Personne pouvant être attirée par les gens d'un sexe ou de l'autre⁷².

Bispirituel : Terme dérivé de diverses interprétations des langues autochtones. Il est utilisé pour décrire une personne ayant le privilège d'avoir les esprits mâle et femelle dans son corps. Le concept de personne bispirituelle se rapporte à la définition actuelle des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres d'origine autochtone. Puisque la personne possède deux esprits, il lui est possible de voir le monde selon plusieurs points de vue à la fois. Le terme comporte également des couches culturelles et spirituelles importantes⁷³.

Expression de l'identité sexuelle : Attributs externes, comportements, apparence, choix vestimentaires, etc. qu'une personne adopte pour s'exprimer et pour exprimer ouvertement son identité sexuelle⁷⁴.

Gai : Homme qui est attiré de façon romantique ou sexuelle à d'autres hommes, ou qui a des liaisons avec des hommes. Ce terme a également été utilisé, particulièrement dans les grands médias, comme terme générique pour désigner toute personne qui est attirée de façon romantique ou sexuelle à des personnes du même sexe. Cependant, cette utilisation du terme est de moins en moins fréquente puisque ce terme n'est pas aussi inclusif que d'autres termes génériques, comme le terme « allosexuel » ou le sigle « LGBTTIQQ2SA » en anglais. Certaines lesbiennes préfèrent utiliser le mot « gaies »⁷⁵.

Hétérosexisme/Hétéronormativité : Fait de présumer que l'hétérosexualité est universelle, normale ou supérieure à l'homosexualité, au lesbianisme et à la bisexualité. Cela comprend aussi les préjugés ou la discrimination fondés sur de telles présomptions⁷⁶.

Homophobie : Malaise acquis, peur, haine ou aversion envers l'homosexualité ou le lesbianisme, ou les personnes les gaies. Cela peut comprendre, sans toutefois s'y limiter, un malaise ou une aversion envers les lesbiennes ou les gais, les bisexuels (biphobie) et les transgenres (transphobie)⁷⁷.

⁷¹ *Equity Glossary of Terms* de 519, voir note 66, à la p. 4.

⁷² *Ibid.*

⁷³ *McGill Project*, voir note 67, à la p. 9.

⁷⁴ Brochure *Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle*, voir note 63.

⁷⁵ *Sexual Orientation and Gender Identity Glossary* de l'Université de la Colombie-Britannique, en ligne au <http://www.students.ubc.ca/access/orientation-gender/glossary/>.

⁷⁶ *Equity Glossary of Terms* de 519, voir note 66, à la p. 2.

⁷⁷ *Ibid* à la p. 3.

Identité sexuelle : Façon dont une personne se perçoit subjectivement et, plus particulièrement, elle a trait au fait de se sentir homme ou femme. L'identité sexuelle d'une personne n'est pas la même chose que l'orientation sexuelle d'une personne. L'identité sexuelle d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance ou à ses caractéristiques physiques. Une personne peut se définir comme femme, homme, transgenre, transsexuel, intersexuel, travesti ou trans⁷⁸.

Intersexué : Être né avec les chromosomes XX et XY, avec les organes génitaux complets ou partiels des deux sexes ou avec des organes génitaux sous-développés ou ambigus, en plus d'avoir un équilibre hormonal comprenant les deux sexes. Les personnes nées intersexuées peuvent également afficher les caractéristiques sexuelles secondaires d'un sexe ou de l'autre. Ce terme remplace le terme inapproprié « hermaphrodite »⁷⁹.

Lesbienne : Personne qui s'identifie au sexe féminin et qui est attirée de façon romantique ou sexuelle à d'autres femmes, ou qui a des liaisons avec d'autres femmes⁸⁰.

LGBTIQ2SA : Sigle utilisé en anglais pour désigner les lesbiennes, gais, bisexuels, transsexuels, transgenres, intersexuels, allosexuels, en questionnement, bispirituels, et alliés.

Orientation sexuelle : Attirance émotive, romantique, sexuelle ou affective durable. Les termes utilisés pour désigner l'orientation sexuelle comprennent les termes suivants : homosexuel, hétérosexuel, bisexuel, pansexuel, non-monosexuel, allosexuel et asexué. Ces termes peuvent s'appliquer selon divers degrés⁸¹.

Out : Personne qui vit ouvertement en tant que personne gaie, lesbienne, bisexuelle ou trans⁸².

Réassignation sexuelle chirurgicale : Procédures médicales qui permettent de modifier les organes génitaux ou les caractéristiques sexuelles secondaires d'une personne pour lui permettre d'acquérir l'apparence physique d'un autre sexe biologique⁸³.

Trans : Terme générique qui englobe toute personne dont l'identité sexuelle ne correspond pas aux attentes de la société à l'égard d'une personne qui a ses caractéristiques sexuelles physiques. Cela peut comprendre les transgenres ou les transsexuels⁸⁴.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ Brochure *Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle*, voir note 63.

⁸⁰ *Equity Glossary of Terms* de 519, voir note 66, à la p. 4.

⁸¹ *LGBTQIA Glossary* de l'Université de Californie, à Davis, en ligne au : <http://lgbtcenter.ucdavis.edu/lgbt-education/lgbtqia-glossary>.

⁸² *Ibid* à la p. 5.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.*

Transgendériste : Personne qui s'identifie à un autre sexe et qui se présente sous un sexe autre que celui auquel la société s'attendrait en raison de ses caractéristiques physiques, mais qui a décidé de ne pas procéder à une réassignation sexuelle chirurgicale⁸⁵.

Transgenre : Personne dont l'expérience de vie comprend l'existence dans plus d'un sexe. Cela peut comprendre les personnes qui se définissent comme transsexuelles et les personnes qui se décrivent comme se situant quelque part sur le « continuum des sexes » ou vivant à l'extérieur des catégories « homme » ou « femme »⁸⁶.

Transition : Processus de changement de sexe qui peut comprendre l'utilisation d'hormones, le travestisme et, enfin, la chirurgie de changement de sexe⁸⁷.

Transphobie : Malaise acquis, peur, haine ou aversion envers les personnes trans. Comme c'est le cas pour tous les préjugés, la transphobie se fonde sur des stéréotypes négatifs et des idées fausses qui sont ensuite utilisés pour justifier et appuyer la discrimination, le harcèlement et la violence envers des personnes transgenres⁸⁸.

Transsexuel : Personne dont l'identité sexuelle diffère du sexe qui lui a été assigné à la naissance. Elle pourrait subir un ou plusieurs traitements médicaux afin d'harmoniser son corps à l'identité qu'elle ressent dans son for intérieur, comme l'hormonothérapie, la chirurgie de changement de sexe ou toute autre procédure médicale⁸⁹.

Travesti : Personne qui, pour son bien-être émotif et psychologique, porte des vêtements habituellement associés au sexe « opposé »⁹⁰.

⁸⁵ La *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle*, voir note 64, à la p. 15.

⁸⁶ Brochure *Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle*, voir note 63.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Trans Inclusion Policy*, voir note 65, à la p. 52.

⁸⁹ Brochure *Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle*, voir note 63.

⁹⁰ Brochure *Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle*, voir note 63.