

Lignes directives relatives aux employés transgenres et au genre variant



Table des matières

Terminologie	1
Au sujet de l'identité et de l'expression de genre	1
But	2
Application	2
Responsabilités	3
Lignes directrices relatives aux employés transgenres et au genre variant	5
Termes et concepts	12
Bibliographie	16

TERMINOLOGIE

Ce qu'une personne comprend du sexe, de l'orientation sexuelle ainsi que de l'identité et de l'expression de genre est personnel et évolue rapidement, ce qui crée des difficultés quant aux mots que nous utilisons, puisque ceux-ci comportent, par voie de conséquence, beaucoup de nuances et évoluent continuellement. Bien que nous ayons porté une attention particulière aux termes utilisés dans ce document afin qu'ils soient respectueux, inclusifs et contemporains, nous sommes conscients qu'ils sont susceptibles d'évoluer pendant la vie du document et qu'ils ne peuvent donc pas correspondre à la terminologie en vigueur lors de sa lecture. En ce qui concerne les difficultés terminologiques connues au moment de la publication, pour lesquelles aucune solution n'était facile à obtenir, une note accompagne les termes privilégiés afin de les expliquer. Il peut être utile, pour les personnes qui connaissent mal les termes et concepts contenus dans ces lignes directrices, de prendre connaissance, avant même de les lire, des termes et concepts expliqués dans la dernière partie du document.

AU SUJET DE L'IDENTITÉ ET DE L'EXPRESSION DE GENRE

L'identité est une notion fluide et complexe qui est vécue, interprétée et exprimée de façons très diverses. L'identité d'un individu est déterminée par la perception qu'il a de lui-même, la perception des autres ainsi que par la mesure dans laquelle il y a concordance ou opposition entre ces deux perceptions. Un individu est bien plus que la somme des parties qui le composent, et son vécu, qui lui est propre, est fait d'identités et d'expériences qui sont liées les unes aux autres. Il est donc important de comprendre ce qui distingue un individu sur le plan identitaire, car de cette compréhension dépendent les circonstances et la mesure dans lesquelles son identité est reconnue et acceptée (p. ex. accepter seulement certains aspects de l'identité d'une personne, accepter l'identité d'une personne seulement dans certains contextes et en présence de certaines personnes).

Chaque individu possède une identité de **genre** et exprime son genre de différentes manières. L'identité de genre, c'est ressentir que l'on est un homme, une femme, les deux à la fois, ni l'un ni l'autre, ou qu'on se situe quelque part entre les deux. L'**identité de genre** se rapporte à l'identité ressentie, laquelle ne peut pas être déterminée par les autres.

Voir la page 12
pour les définitions.

Pour beaucoup d'individus, l'identité ou l'expression de genre correspond à leur **sexe** à la naissance; on utilise alors le terme **cisgenre**. Lorsque l'identité ou l'expression de genre d'un individu est différente du sexe/genre attribué à la naissance, on utilise alors le terme **transgenre**. L'**expression de genre** se rapporte à la manière dont une personne se comporte socialement et exprime son genre (vêtements, manière de parler, habitudes personnelles). La **variance de genre** se rapporte aux personnes dont l'expression de genre diffère des attentes liées à leur sexe à la naissance dans une culture donnée.

BUT

Chaque employé a droit à un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif. La province de la Nouvelle-Écosse souscrit pleinement à des pratiques justes et équitables en matière d'emploi favorisant la pleine participation de chaque employé.

En décembre 2012, la *Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse* (la *Loi*) a été modifiée afin de pouvoir protéger l'identité et l'expression de genre. Conformément à l'évolution de la *Loi* et à la politique relative au respect en milieu de travail, la province de la Nouvelle-Écosse a élaboré des lignes directrices pour aider les employés à :

- ▶ créer des environnements de travail équitables, sûrs, inclusifs et respectueux pour les employés transgenres et au genre variant;
- ▶ remplir l'obligation commune de promouvoir la dignité, le respect et l'équité des employés transgenres et au genre variant.

APPLICATION

Ces lignes directrices définissent les attentes de la Province de la Nouvelle-Écosse quant à la pleine participation des employés en fonction de l'identité et de l'expression de genre, d'une manière équitable, sûre, inclusive et respectueuse. Chaque employé, à quelque niveau que ce soit, joue un rôle important dans la création d'un environnement sûr, inclusif et respectueux pour les employés transgenres et au genre variant. Chaque employé est donc responsable de suivre ces lignes directrices.

Les présentes lignes directrices visent chaque personne, c'est-à-dire tous les employés, bénévoles et tiers, ainsi que leur conduite au travail, notamment par le biais des outils de communication électroniques.

RESPONSABILITÉS

SOUS-MINISTRES

Les sous-ministres sont responsables :

- ▶ de défendre le respect et l'inclusion et de donner l'exemple;
- ▶ de créer un environnement respectueux pour tous les employés qui affirment les valeurs de la diversité et de l'inclusion au travail;
- ▶ de veiller à ce que tous les employés aient la possibilité de se développer sur le plan professionnel.

GESTIONNAIRES

Les gestionnaires sont responsables :

- ▶ de donner l'exemple en matière de respect et d'inclusion;
- ▶ de créer un environnement respectueux pour tous les employés qui affirment les valeurs de la diversité et de l'inclusion au travail;
- ▶ de veiller à ce que tous les employés aient la possibilité de se développer sur le plan professionnel;
- ▶ de prendre l'initiative de s'informer sur le sujet (p. ex. compréhension de base de l'identité et de l'expression de genre, connaissance des processus et des ressources gouvernementales);
- ▶ de prendre des mesures raisonnables pour traiter les situations contraires à la politique relative au respect en milieu de travail et aux présentes lignes directrices.

EMPLOYÉS

Les employés sont responsables :

- ▶ de traiter chaque personne avec respect et dignité;
- ▶ de favoriser la diversité et l'inclusion de tous les employés;
- ▶ de participer à des formations pertinentes.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE (CFP)

Professionnels des ressources humaines

Les professionnels des ressources humaines sont responsables :

- ▶ de donner l'exemple en matière de respect et d'inclusion;
- ▶ d'affirmer les valeurs de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail;
- ▶ de donner suite aux demandes d'informations des employés et des gestionnaires;
- ▶ de soumettre les affaires à l'expert de la CFP en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, selon les indications du directeur, Milieu de travail respectueux et diversité, ou de son équivalent.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE (CFP)

Expert en la matière (orientation sexuelle et identité de genre)

L'expert en la matière (orientation sexuelle et identité de genre), ou son équivalent, est responsable :

- ▶ de donner l'exemple en matière de respect et d'inclusion;
- ▶ d'affirmer les valeurs de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail
- ▶ de fournir des conseils stratégiques;
- ▶ de fournir un soutien aux employés, aux gestionnaires et aux professionnels des ressources humaines;
- ▶ de superviser l'élaboration et la prestation de formations professionnelles pertinentes.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE (CFP)

La Commission de la fonction publique est responsable :

- ▶ d'évaluer l'efficacité des présentes lignes directrices et d'en surveiller l'application.

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES AUX EMPLOYÉS TRANSGENRES ET AU GENRE VARIANT

Les principes fondamentaux liés à l'élaboration des présentes lignes directrices ainsi qu'aux décisions relatives aux demandes présentées en vertu de ces lignes directrices sont les suivants :

- ▶ les employés transgenres et au genre variant ont le droit, au travail, d'avoir
- ▶ l'identité de genre d'un employé peut seulement être déterminée par lui-même.

1. Ligne directrice

Protéger la vie privée et la confidentialité des employés.

Respecter la confidentialité d'un employé transgenre ou au genre variant en ne divulguant pas son identité (p. ex. aux ressources humaines, à des superviseurs, aux membres de son équipe), sauf sur autorisation de sa part (p. ex. dans le cadre d'une demande de soutien) ou pour une procédure judiciaire qui exige une telle divulgation.

2. Ligne directrice

Utiliser les noms et pronoms choisis par l'employé.

Utiliser toujours les noms et pronoms choisis par l'employé, dans les lieux où il a demandé que ces noms et pronoms soient utilisés, et conformément aux exigences légales.

3. Ligne directrice

Les codes vestimentaires ainsi que les règles relatives aux tenues vestimentaires et à une apparence appropriées font partie de l'expression de l'identité de genre d'un employé.

Les attentes liées à la tenue vestimentaire et à l'apparence d'un employé ne doivent pas être rigides et propres à chaque genre.

4. Ligne directrice

Les employés transgenres et au genre variant participent pleinement à tous les aspects de la vie au travail, y compris les activités sociales, en accord avec leur identité de genre. Éviter les activités basées sur le genre des employés.

Les employés transgenres et au genre variant participent à tous les aspects de la vie au travail, y compris les activités sociales, d'une manière qui est sûre, confortable et en accord avec leur identité de genre. Éviter les activités basées sur le genre des employés

5. Ligne directrice

Minimiser les tâches et fonctions propres à chaque genre.

Les employés transgenres et au genre variant participent aux tâches et fonctions propres à chaque genre dans la mesure où ils se sentent à l'aise et en sécurité; s'ils le demandent, ces tâches et fonctions doivent être en accord avec leur identité de genre.

6. Ligne directrice

Les employés transgenres et au genre variant peuvent utiliser les toilettes et vestiaires en fonction de leur identité de genre; de plus, une telle utilisation leur est facilitée.

Les employés transgenres et au genre variant utilisent les toilettes et vestiaires dans lesquels ils se sentent à l'aise et qui correspondent à leur identité de genre, peu importe le sexe attribué à la naissance.

Demandes de soutien

Une demande de soutien est un processus individuel mené par un employé, faisant appel à la collaboration et axé sur la recherche d'une solution. Ce processus :

- ▶ correspond aux besoins propres de l'employé transgenre ou au genre variant, à son lieu de travail, etc.;
- ▶ est une démarche de communication et de consultation continues entre l'employé, son supérieur hiérarchique ou gestionnaire ainsi que les ressources humaines;
- ▶ vise à parvenir à des solutions raisonnables qui respectent l'employé et favorisent sa pleine intégration au travail.

Le soutien demandé peut avoir pour but de permettre à l'employé d'exprimer pleinement son identité ou de le protéger. Un employé ayant besoin de soutien pour pouvoir pleinement participer au travail (p. ex. espace privé pour se changer) doit informer son superviseur, son gestionnaire ou les ressources humaines de ses besoins afin que des mesures adaptées puissent être prises. Les superviseurs, gestionnaires et ressources humaines ne doivent pas supposer que des mesures de soutien sont voulues ou nécessaires, ou essayer d'identifier ou de mettre en place de telles mesures sans demande de la part d'un employé (c.-à-d. en fonction de mesures prises pour un autre employé transgenre ou au genre variant).

Les gestionnaires, les superviseurs et le personnel des ressources humaines écoutent les besoins et préoccupations de l'employé et travaillent ensemble pour trouver des solutions. L'employé doit être informé au sujet de la personne susceptible de donner suite à sa demande, et ces deux personnes doivent décider ensemble de celle qui présentera la demande (p. ex. l'employé, le gestionnaire ou les ressources humaines).

Les demandes de soutien sont traitées au cas par cas dans le but de répondre aux besoins particuliers de l'employé. Tout problème lié à la pleine participation, au travail, d'un employé transgenre ou au genre variant, doit être résolu en permettant à cet employé de prendre part à la prise de décisions. Les accommodements raisonnables, l'inclusion ainsi que l'intérêt supérieur de l'employé sont inhérents à cette prise de décision en collaboration.

1. Ligne directrice

Protéger la vie privée et la confidentialité des employés.

Respecter la confidentialité d'un employé transgenre ou au genre variant en ne divulguant pas son identité (p. ex. aux ressources humaines, à des superviseurs, aux membres de son équipe), sauf sur autorisation de sa part (p. ex. dans le cadre d'une demande de soutien).

- ▶ S'il est déterminé que l'identité de l'employé doit être divulguée, ce dernier doit d'abord en être informé, sauf dans certaines circonstances (p. ex. une procédure judiciaire). Lorsque l'identité d'un employé doit être divulguée, il doit savoir à qui et dans quel but.
- ▶ En raison de certaines exigences au moment de l'embauche (p. ex. vérification du casier judiciaire et du registre des cas d'enfants maltraités), le nom et l'indication du sexe légaux et précédents peuvent être notés sur les documents d'emploi. Un employé peut également fournir des renseignements sur son nom légal ou un changement sur l'indication de son sexe, ou encore des renseignements médicaux connexes.
- ▶ Ces renseignements sont confidentiels et doivent donc être protégés, comme tout autre renseignement personnel de nature délicate. Ils doivent être seulement divulgués si cela est nécessaire; le nom et l'indication de sexe précédents d'un employé sont rarement pertinents dans le cadre du travail. L'employeur doit adopter des mesures pour éviter la divulgation accidentelle de tels renseignements, conformément aux pratiques en place pour les renseignements personnels de nature délicate.

À savoir

Divulguer l'identité d'une personne peut être une forme de harcèlement.

Comme tout employé, un employé transgenre ou au genre variant a le droit d'exprimer son identité et son expression de genre et d'en parler ouvertement. Il a également le droit de décider des renseignements personnels qu'il souhaite partager ainsi que des destinataires et du lieu où il souhaite le faire. Il a de plus le droit de ne pas divulguer son identité de genre tout en étant traité avec dignité et en pouvant profiter de tout ce qui rapporte au lieu de travail.

Exemple

Un superviseur ou gestionnaire ne doit pas supposer qu'il doit informer tous les employés, par courriel ou en faisant une annonce officielle, la transition (médicale ou sociale) qu'est en train de subir un employé transgenre ou au genre variant; il faut d'abord demander à l'employé concerné les renseignements qu'il autorise à divulguer et à qui.

2. Ligne directrice

Utiliser les noms et pronoms choisis par l'employé.

Utilisez toujours les noms et pronoms choisis par l'employé, dans les lieux où il a demandé que ces noms et pronoms soient utilisés, et conformément aux exigences légales.

À savoir

S'adresser à un employé transgenre ou au genre variant en utilisant les mauvais noms et prénoms de façon délibérée peut être une forme de discrimination. Cela ne comprend pas les lapsus non délibérés ou les erreurs de bonne foi, mais le refus volontaire ou persistant de respecter l'identité de genre d'un employé en n'utilisant pas les noms et prénoms choisis par ce dernier n'est pas convenable.

Il se peut que certains employés ne se sentent pas ciblés par l'emploi des pronoms « il » ou « elle » et les utilisent donc de manière alternée (p. ex. ol, elli, ou yel). La personne peut également écrire de manière à éviter ces pronoms.

Certains employés peuvent également indiquer avoir une identité fluide et donc utiliser des noms et pronoms qui diffèrent avec le temps. En l'occurrence, les superviseurs, gestionnaires et ressources humaines doivent s'assurer auprès de la personne que les noms et prénoms qui conviennent sont utilisés.

- ▶ Les noms et pronoms choisis par l'employé doivent être utilisés dans tous les messages et dossiers, sauf si le nom légal de la personne est exigé. Les systèmes doivent être mis à jour en conséquence, par exemple :
 - ▶ organigrammes et annuaires téléphoniques;
 - ▶ bases de données et listes de diffusion;
 - ▶ dossiers de l'employé et documents administratifs;
 - ▶ adresse électronique;
 - ▶ carte d'identité ou carte d'accès (avec nouvelle photo en cas de demande);
 - ▶ plaque nominative pour porte ou bureau;
 - ▶ sites Web.

- ▶ L'employeur doit modifier les renseignements inscrits aux dossiers d'un employé (p. ex. assurance, pension, paie, permis) pour tenir compte des changements apportés au nom légal ou à l'indication de sexe de la personne, et ce, après avoir reçu les documents légaux attestant de ces changements.

- ▶ Pour les questionnaires d'embauche : le nom et le sexe donnés par un demandeur d'emploi peuvent correspondre à l'identité de genre du demandeur; cependant, le nom et l'indication de sexe indiqués dans les dossiers scolaires, le casier judiciaire, les références, etc., de la personne peuvent être différents. En l'occurrence, les questionnaires d'embauche doivent demander à la personne, de manière respectueuse, si elle a changé de nom et confirmer auprès d'elle les nom et prénom à utiliser pendant le processus d'embauche. Si le questionnaire d'embauche a d'autres questions sur l'identité ou les qualifications de l'employé, il doit alors consulter les ressources humaines.

3. Ligne directrice

Les codes vestimentaires ainsi que les règles relatives aux tenues vestimentaires et à une apparence appropriées font partie de l'expression de l'identité de genre d'un employé.

Les attentes liées à la tenue vestimentaire et à l'apparence d'un employé ne doivent pas être rigides et propres à chaque genre.

- ▶ Un employé, qu'il ait ou non indiqué être transgenre ou au genre variant, doit pouvoir porter les vêtements correspondant à son identité de genre. Aucun employé ne doit, afin d'être traité avec respect, être tenu de se vêtir ou de se présenter selon les stéréotypes féminins et masculins.
- ▶ Il n'est pas convenable d'obliger un employé à choisir des vêtements dits « masculins » ou « féminins ».

4. Ligne directrice

Les employés transgenres et au genre variant participent pleinement à tous les aspects de la vie au travail, y compris les activités sociales, en accord avec leur identité de genre. Éviter les activités basées sur le genre des employés.

Les employés transgenres et au genre variant participent à tous les aspects de la vie au travail, y compris les activités sociales, d'une manière qui est sûre, confortable et en accord avec leur identité de genre. Éviter les activités basées sur le sexe des employés.

- ▶ Lors de la planification et de l'exécution d'événements et d'activités, il est important de chercher à comprendre leurs conséquences et sur qui.
- ▶ Il n'est pas acceptable d'exiger la participation d'un employé à un événement ou à une activité en fonction du sexe qui lui a été attribué à la naissance ou du statut de sa transition.

À savoir

Un employé a le droit de se vêtir en harmonie avec son identité de genre pour avoir l'apparence normalement attendue pour les autres employés ou personnes occupant un poste semblable. La décision d'un employé de modifier sa tenue vestimentaire et son apparence peut se produire avant, pendant ou après une transition sociale. Cette transition ne devrait pas nuire à sa capacité à se vêtir en harmonie avec son identité de genre.

Exemple

Une réunion est organisée par plusieurs personnes pour découvrir les tendances en joaillerie; seules les femmes de l'équipe reçoivent des invitations. Un membre de l'équipe, qui est au genre variant et qui ne s'identifie pas au **binaire** masculin-féminin, n'est pas invité. En outre, certains hommes de l'équipe auraient souhaité avoir été invités. Tous les employés devraient donc pouvoir participer à une activité ou à un événement.

À savoir

Modifier les tâches et fonctions d'un employé transgenre ou au genre variant (p. ex. demander à un employé qui travaille directement avec le public de ne plus le faire suite à des préoccupations exprimées par un membre du public, ou retirer un employé d'un projet en raison de préoccupations exprimées par d'autres employés), sans demande préalable de la part de cet employé peut être considéré comme une forme de discrimination. La bonne solution est de travailler avec la personne qui a exprimé des préoccupations afin de les comprendre et de les résoudre. Lorsque cela n'est pas possible, la personne qui a exprimé des préoccupations peut se voir offrir une autre solution (p. ex. se faire servir par un autre employé, être transféré à un autre projet). Il convient de rappeler aux employés les obligations qu'imposent la politique relative au respect en milieu de travail ainsi que les présentes lignes directrices. Il n'est pas convenable de modifier les fonctions d'un employé transgenre ou au genre variant suite à de telles préoccupations. En cas d'incertitude, les ressources humaines devraient être consultées.

5. Ligne directrice

Minimiser les tâches et fonctions propres à chaque genre.

Les employés transgenres et au genre variant participent aux tâches et fonctions propres à chaque genre dans la mesure où ils se sentent à l'aise et en sécurité; s'ils le demandent, ces tâches et fonctions doivent être en accord avec leur identité de genre.

- ▶ Il peut être nécessaire, dans de rares cas, d'attribuer des tâches de manière propre à chaque genre (p. ex. dans le cas d'une fouille corporelle effectuée par les services correctionnels). Attribuer à un employé transgenre ou au genre variant une fonction propre à chaque genre ou lui imposer des tâches propres à chaque genre devrait dépendre du niveau de confort et de sécurité de la personne; de plus, si cette dernière en fait la demande, ces tâches doivent correspondre à son identité de genre, quel que soit le sexe qui lui a été attribué à la naissance.
- ▶ Il n'est pas acceptable d'exiger une transition médicale ou une « preuve » de l'identité de genre de l'employé (p. ex. lettre d'un médecin, pièces d'identité, etc.) pour être admissible à des tâches ou à des fonctions propres à chaque genre.
- ▶ Il n'est pas acceptable de limiter les fonctions et les tâches propres à chaque genre chez les employés transgenres ou au genre variant, sauf si ces employés le demandent en raison de leur niveau de confort et de leur sécurité.
- ▶ Il n'est pas acceptable de limiter les fonctions et les tâches propres à chaque genre chez les employés transgenres ou au genre variant en invoquant des préoccupations exprimées par le public et les collègues, sauf si les employés en question le demandent en raison de leur niveau de confort et de leur sécurité.

6. Ligne directrice

Les employés transgenres et au genre variant peuvent utiliser les toilettes et vestiaires en fonction de leur identité de genre; de plus, une telle utilisation doit leur est facilitée.

Les employés transgenres et au genre variant utilisent les toilettes et vestiaires dans lesquels ils se sentent à l'aise et qui correspondent à leur identité de genre, peu importe le sexe attribué à la naissance.

- ▶ Il n'est pas acceptable d'exiger d'un employé transgenre ou au genre variant qu'il utilise les installations correspondant au sexe qui lui a été attribué à la naissance ou à sa transition médicale, ou pour « prouver » son identité de genre (p. ex. en exigeant une lettre d'un médecin ou des pièces d'identité).
- ▶ Lorsque cela est possible, des toilettes facilement accessibles¹, non spécifiques au genre seront mises à disposition des employés, quelle que soit la raison (p. ex. plus grande intimité, raison médicale, religieuse ou culturelle, identité de genre).
- ▶ Il est important que l'employé choisisse d'utiliser ces toilettes et qu'il n'y soit pas contraint après avoir été régulièrement harcelé dans les toilettes réservées à son genre. Il est préférable d'avoir, si cela est possible, plusieurs toilettes non spécifiques au genre.
- ▶ Lorsque les employés sont tenus de travailler à l'extérieur, il est important de considérer la possibilité d'avoir accès à des toilettes non spécifiques au genre .

1. Le terme « accessibilité » renvoie à un emplacement et à un accès non stigmatisants, ainsi qu'à un endroit auquel peuvent accéder les personnes à mobilité réduite (c.-à-d. accessible en fauteuil roulant).

Pour en savoir plus sur le soutien à apporter, au travail, à un employé subissant une transition sexuelle, veuillez consulter les documents et ressources supplémentaires destinés aux gestionnaires et aux superviseurs sur MyHR.

À savoir

En ce qui concerne les installations spécifiques au genre, un employé n'a pas besoin d'être autorisé à utiliser les toilettes correspondant à son identité de genre.

Si l'utilisation des toilettes, par un employé transgenre ou au genre variant, met d'autres employés mal à l'aise, l'utilisation de toilettes équipées d'une seule cabine ou la prise d'autres mesures constitue est solution adaptée pour ces employés. En cas d'incertitude, les ressources humaines devraient être consultées.

Exemple

La personne chargée d'organiser une réunion à l'extérieur doit faire tous les efforts possibles pour veiller à ce que les employés puissent utiliser des toilettes non spécifiques au genre.

TERMES ET CONCEPTS

Ces définitions ne visent pas à créer des stéréotypes mais se révèlent utiles dans certains cas. Les termes en question sont, comme tous les mots, des construits sociaux qui se sont développés au fil du temps. De nouveaux mots apparaissent régulièrement, à la fois pour unir les membres d'une communauté donnée et créer des groupes en fonction de caractéristiques précises (expérience, convictions politiques, etc.). Les termes et définitions qui suivent ne sont PAS normalisés et peuvent être utilisés et compris de manière différente selon les personnes et les régions.

Bien qu'il s'agisse ici de la terminologie la plus courante, les employés peuvent préférer d'autres termes pour décrire leur identité ou expression de genre. Seul un individu peut s'attribuer à lui-même une étiquette ou une identité particulière. Même si de nombreuses caractéristiques de l'apparence, du comportement ou de l'expression personnelle d'un individu peuvent permettre de présupposer une identité particulière, seul le ressenti de cet individu lui permet de définir son identité.

Accommodement raisonnable :

Conformément aux lois sur les droits de la personne, un employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation si cela n'impose pas une contrainte excessive. Il y a contrainte excessive lorsque toutes les mesures d'adaptation raisonnables ont été épuisées et qu'il ne reste que des options déraisonnables ou impraticables qui créeraient, pour la province de la Nouvelle-Écosse, un fardeau considérable et ingérable en milieu de travail, ou qui entraîneraient des problèmes de sécurité pour l'individu, nuisant ainsi à son retour au travail. Le fardeau dont il est question ici peut se rapporter à des aspects financiers, opérationnels ou sécuritaires.

Binarité de genre (ou binarisme) :

Système social qui associe le sexe et le genre selon deux groupes distincts, opposés et déconnectés : homme/masculin et femme/féminin. Ce système est problématique pour les personnes qui sont intersexuées, transgenres et au genre variant.

Bispirituel² : Certains Autochtones s'identifient comme bispirituels, plutôt que bisexuels, gais, lesbiennes ou transgenres, c'est-à-dire qu'ils présentent des caractéristiques à la fois féminines et masculines. Dans de nombreuses cultures autochtones, les bispirituels étaient des chefs et des guérisseurs respectés qui se voyaient souvent conférer un statut spécial en raison de leur capacité unique à comprendre à la fois les hommes et les femmes.

2. Le terme « bispirituel » est générique et ne se rapporte pas exclusivement au peuple mi'kmaq de la Nouvelle-Écosse.

Cisgenre : Perception du genre d'une personne, par elle-même, correspondant au sexe dont elle a été dotée à la naissance (p. ex. le sexe biologique et l'identité de genre d'un individu donnée sont féminins).

Cisgenrisme : Hypothèse selon laquelle il existe seulement deux genres (l'homme et la femme), et conviction selon laquelle ces genres sont directement liés au sexe biologique (homme et femme). Le cisgenrisme ne reconnaît pas d'autres identités ou expressions de genre. Les personnes qui répondent aux attentes de la société en matière de genre bénéficient de privilèges qui sont refusés aux personnes transgenres. Le cisgenrisme constitue une forme de discrimination institutionnalisée ainsi qu'un préjudice individuel démontré. Le cisgenrisme suppose qu'il n'existe que deux genres en n'accordant pas plus de valeur à l'un ou à l'autre; c'est d'ailleurs sur cet aspect que le cisgenrisme diffère du sexisme.

Discrimination : Une personne fait preuve de discrimination lorsque, intentionnellement ou non, elle fait une distinction fondée sur une caractéristique, vraie ou supposée, protégée par la *Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse*, laquelle a pour effet d'imposer un fardeau, des obligations ou des désavantages à un individu ou à une catégorie d'individus qui ne sont pas imposés aux autres ou empêche ou limite l'accès à des possibilités ou à des avantages ouverts aux autres individus ou catégories d'individus dans la société.

Divulgence forcée (outing) : Révéler, publiquement, l'identité de genre d'une personne transgenre ou au genre variant, à son insu ou sans son consentement. Remarque : la notion d'intention n'est pas applicable ici, puisqu'il est possible de révéler l'identité de genre d'un individu de manière intentionnelle ou non intentionnelle, sans vouloir nuire, mais en causant cependant des torts à un individu.

Dysphorie de genre : Terme médical qui désigne un sentiment de décalage persistant entre le genre ressenti par un individu (identité de genre) et le sexe biologique. Ce conflit se traduit souvent par de la détresse et un sentiment de malaise. Il est important de faire remarquer que les transgenres ou les personnes au genre variant n'acceptent pas tous la notion de dysphorie et ne subissent pas tous un tel état. Les professionnels de la santé ont reconnu l'aspect stigmatisant et problématique de ce terme. Dans de nombreux pays cependant, l'accès à des soins de santé ou à des accommodements liés à l'affirmation de genre ne peut se faire sans un diagnostic de dysphorie.

Expression de genre : Manière dont un individu présente son genre à la société. L'identité de genre est ce qu'une personne ressent, et l'expression de genre se rapporte à la manière dont elle se présente à la société par la tenue vestimentaire, le maquillage, la voix, les manières et les habitudes personnelles.

Genre : Construit social fondé sur des caractéristiques émotionnelles, comportementales, psychologiques et physiques selon lequel un individu est féminin, masculin, femme, personne androgyne ou autre. La plupart des gens supposent que le genre d'une personne dépend du sexe attribué à la naissance (p. ex. un bébé de sexe masculin deviendra un garçon puis un homme, et un bébé de sexe féminin deviendra une fille puis une femme). La notion de genre peut cependant comprendre divers éléments : l'identité de genre, l'expression de genre et le rôle de genre. C'est la société et les cultures qui définissent les rôles et les relations entre les deux sexes, leurs caractéristiques, comportements, valeurs, pouvoir et influence.

Genre queer (ou genre fluide) : Terme qualifiant les personnes dont l'identité de genre est fluide (c.-à-d. qui peut changer ou être redéfinie avec le temps) et ne correspond pas au binaire homme/femme. Les personnes de genre queer rejettent souvent entièrement ce binaire et peuvent choisir de ne pas subir une transition médicale/chirurgicale ou d'utiliser des pronoms masculins ou féminins (p. ex. ol, elli, ou yel).

Genre variant : Terme générique désignant les personnes dont les expressions de genre diffèrent des expressions associées traditionnellement au sexe attribué à la naissance dans une culture donnée.

Identité de genre : Expérience intime de son genre, sentiment d'être un homme, une femme, les deux à la fois, ni l'un ni l'autre, ou quelque part entre les deux. L'identité de genre se rapporte à l'identité ressentie, laquelle ne peut pas être déterminée par les autres. L'identité de genre d'une personne est différente de son orientation sexuelle.

Intersexe : Terme général désignant des variations biologiques naturelles selon lesquelles une personne est née avec une anatomie ou une physiologie ne correspondant pas aux définitions traditionnelles du binaire homme/femme. Cette situation peut avoir pour origine des caractéristiques chromosomiques, hormonales ou anatomiques. On parle traditionnellement d'hermaphrodisme, terme considéré aujourd'hui comme étant péjoratif.

Lieu de travail : Lieu occupé par un employé dans le cadre de son travail, comprenant entre autres les cafétérias, le domicile ou le lieu de travail d'un client, les véhicules, formations, conférences, déplacements professionnels, rencontres sociales liées au travail, ou tout autre lieu où un employé se livre à une activité associée à son emploi.

Nom d'identification : Une personne transgenre ou au genre variant peut délaisser son nom légal pour en choisir un qui correspond davantage à son identité de genre, lui permettant ainsi de sentir plus à l'aise. Certaines personnes parlent de préférence, mais il est important de faire remarquer que la notion de préférence peut renvoyer à un simple choix quant à l'identité de genre.

Orientation sexuelle : L'orientation sexuelle renvoie aux personnes pour lesquelles un individu ressent une attirance émotionnelle, relationnelle et physique. Le comportement sexuel d'une personne ne détermine pas forcément son orientation sexuelle, et vice versa. Il existe de nombreuses façons d'exprimer une identité, ce qui a entraîné une augmentation des termes liés à l'orientation sexuelle. Les orientations sexuelles fréquentes sont : lesbienne, gaie, bisexuelle, hétéro, asexuée, pansexuelle, bispirituelle et queer.

Pronom d'identification : Une personne transgenre ou au genre variant peut utiliser des pronoms qui ne se rapportent pas au sexe attribué à la naissance afin de choisir des pronoms qui correspondent davantage à son identité de genre, lui permettant ainsi de sentir plus à l'aise. Certaines personnes parlent de préférence, mais il est important de faire remarquer que la notion de préférence peut renvoyer à un simple choix quant à l'identité de genre.

Sexe/sexe biologique : Le sexe d'une personne permet d'identifier celle-ci comme étant une femme, un homme ou intersexuée. Le sexe est déterminé en fonction de l'anatomie et de la physiologie d'un individu (p. ex. les organes génitaux, les chromosomes et les hormones). On attribue généralement le sexe d'une personne à sa naissance, en fonction de l'apparence des organes génitaux externes.

Sortie du placard : (1) Processus par lequel une personne transgenre reconnaît et exprime son identité et intègre ce fait dans sa vie personnelle, sociale et professionnelle; (2) divulgation auprès d'autrui, p. ex. « je suis sorti du placard et j'ai parlé à mes parents ». Il s'agit d'un processus complexe, sélectif et continu.

Toilettes non spécifiques au genre : Toilettes accessibles par des personnes de tous les genres (c.-à-d. hommes, femmes, transgenres et personnes au genre variant) qui préfèrent une intimité accrue pour une quelconque raison. Ces toilettes peuvent être ou non accessibles par des personnes handicapées. Leurs caractéristiques peuvent être indiquées en français, en anglais et en braille, ainsi que leur accessibilité par des personnes handicapées.

Trans : Personne qui ne s'identifie pas au sexe/genre qui lui a été attribué à la naissance. Ces personnes peuvent utiliser les termes suivants pour se définir : transgenre, transsexuel, homme trans, femme trans, genre queer, genre fluide, bigenre, panggenre, ambigenre ou polygenre. La définition que se donnent certaines personnes trans peut aussi ne pas correspondre à la structure binaire du genre ou aux identités énumérées ici.

Transition : Fait, pour un individu, d'affirmer son genre sur le plan social (p. ex. nom/pronom, tenue vestimentaire, voix/manière de s'exprimer, manières) et médical (p. ex. chirurgie, thérapie hormonale ou vocale). Ce processus diffère pour chaque personne. Le statut de transition d'un individu (p. ex. transition partielle ou complète, ou absence de transition) ne permet pas de valider ou non une identité de genre.

Transphobie³ : Peur, haine, ignorance ou violence envers les personnes transgenres et au genre variant, ou envers les personnes dont l'identité ou l'expression de genre ne sont pas conformes aux normes et attentes sociales en la matière.

3. Ici, le terme « phobie » ne renvoie pas à la définition médicale qu'on lui donne (c'est-à-dire à un trouble de l'anxiété lié à une personne, un objet, une situation ou une expérience), mais doit être compris comme étant un sentiment de peur à l'égard de personnes, d'objets, de situations ou d'expériences perçus comme étant différents, étranges ou inconnus. Il s'agit, en l'occurrence, de la peur des personnes transgenres ou au genre variant.

BIBLIOGRAPHIE

Congrès du travail du Canada, *Travailleurs et travailleuses en transition – Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle*, 2012.

En ligne : http://congresdutravail.ca/sites/default/files/workers_in_transition_guide_-_fr_-_web.pdf

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse *Politique relative au respect en milieu de travail*.

En ligne : <http://novascotia.ca/treasuryboard/manuals/PDF/500/50409.pdf>

Fondation Human Rights Campaign, *Transgender inclusion in the workplace*, 2^e édition, 2008.

En ligne : http://www.fs.fed.us/cr/HRC_Foundation_-_Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_2nd_Edition_-_2008.pdf

Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle*, 2014.

En ligne : http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20because%20of%20gender%20identity%20and%20gender%20expression_FR.pdf

Régie régionale de la santé Capital, *guide sur la santé pour les transgenres : terminologie*, 2013.

En ligne : <http://www.cdha.nshealth.ca/system/files/sites/8700/documents/trans-health-guide-print-version-all-sections.pdf>

Province de la Nouvelle-Écosse, *Loi sur les droits de la personne*, 2012.

En ligne : <http://nslegislature.ca/legc/lois/humanrt.htm>

Toronto District School Board (TDSB), *lignes directrices du TDSB relatives aux accommodements destinés aux élèves/étudiants et au personnel non conformes sur le plan du genre*, 2013.

En ligne : http://www.tdsb.on.ca/Portals/0/AboutUs/Innovation/docs/tdsb%20transgender%20accommodation%20FINAL_1_.pdf

Transgender Law Center, *Model transgender employment policy: negotiating for inclusive workplaces*, 2013.

En ligne : <http://transgenderlawcenter.org/wp-content/uploads/2013/12/model-workplace-employment-policy-Updated.pdf>

Out and Equal: Workplace Advocates, *Workplace Gender Identity and Transition Guidelines*, 2014.

En ligne : <http://www.outandequal.org/wp-content/uploads/2014/12/Out-Equal-Workplace-Transition-Guidelines-Full-Edition.pdf>

